

Technická Univerzita v Liberci

Ekonomická Univerzita

Studijní program : N 6802 Ekonomika a management

Studijní obor : Podniková ekonomika

Využívání prostředků Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti ve
vybraném kraji v ČR a na Slovensku

The Utilisation of European Social Fund Resources for the Support of the Employment
Policy in a Selected Region in the Czech and Slovak Republics

DP-EF-KEK-201036

SIMONA SALAJOVÁ

Vedoucí práce : Ing. Miroslava Lungová, Ph.D. – KEK

Konzultant : Ing. Denis Tomáš, Úřad práce Liberec

Počet stran ...102...

Počet příloh : ...3.....

Datum odevzdání 3.5.2010

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická Univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci 3.5.2010

Anotace

Předmětem Diplomové práce „Využívání prostředků Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti ve vybraném kraji v ČR a na Slovensku“ je analýza využití těchto prostředků v okrese Liberec a okrese Trenčín s důrazem na roli úřadů práce při implementaci těchto prostředků. První část diplomové práce je zaměřena na vývoj politiky zaměstnanosti v Evropské unii a úlohu Evropského sociálního fondu v politice zaměstnanosti České republiky a Slovenska. Dále jsou popsány Operační programy, které obě země využívají při implementaci prostředků Evropského sociálního fondu. Ve třetí části je analyzován trh práce v okrese Liberec a Trenčín, navazuje analýza implementace konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce v obou regionech. Práce je zakončena doporučeními pro Úřad práce v Liberci v oblasti zaměstnanosti mladých lidí.

Klíčová slova

Evropský sociální fond, politika zaměstnanosti, Okres Liberec, Okres Trenčín, Úřad práce, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze, Trh práce, Národní individuální projekty, Regionální individuální projekty.

Annotation

The goal of the Diploma Thesis „The Utilisation of European Social Fund Resources for the Support of the Employment Policy in a Selected Region in the Czech and Slovak Republics“ is concentrated on the use of this Resources in the Liberec and Trenčín Region, with accent on the role of the Labour offices in Liberec and Trenčín. The first part of thesis provides basis of the employment policy in the European Union, and characteristics of activ and passive labour policy in the Czech and Slovak Republics with the position of European Social Fund within the active labour policy in each county. In the second part, there is an characteristics of Czech Operational programmes Human resources and employment and of Slovak Operational programme Employment and social inclusion. The third part of thesis is focused on analysis of the situation on the labour market in the region Liberec and Trenčín and fourth part provides analysis of utilisation of the financial resources from European Social Fund for the national and the regional projects by labour offices in Liberec and Trenčín. Thesis ends with the recommanditions for Labour office in Liberec with accent on the current situation of young people.

Keywords

European Social Fund, Employment policy, Liberec region, Trenčín region, Labour office, Operational programme Human resources and employment, Operational programme Employment and social inclusion, Labour market, Regional project, National project.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Miroslavě Lungové Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji Ing. Denisi Tomášovi, vedoucímu odboru implementace Evropského sociálního fondu na Úřadu práce v Liberci, za ochotu, poskytnuté informace a konzultace.

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ	8
SEZNAM TABULEK	9
SEZNAM GRAFŮ	10
SEZNAM OBRÁZKŮ	10
ÚVOD	11
1. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	13
1.1. Politika zaměstnanosti v Evropské unii.....	13
1.1.1. Evropský Sociální Fond	15
1.2. Státní politika zaměstnanosti – Česká republika	16
1.2.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	17
1.2.2. Úloha ESF v politice zaměstnanosti České republiky	20
1.2.2.1. Oblasti podpory z Evropského sociálního fondu	21
1.3. Státní politika zaměstnanosti – Slovenská republika	23
1.3.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	23
1.3.2. Úloha ESF v politice zaměstnanosti Slovenské republiky	27
1.3.2.1. Oblasti podpory z Evropského sociálního fondu	29
1.4. Komparace politiky zaměstnanosti a úlohy ESF v politice zaměstnanosti v České a Slovenské republice ...	32
2. OPERAČNÍ PROGRAMY ESF NA PODPORU POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	34
2.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost - Česká republika.....	34
2.2. Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze – Slovenská republika.....	39
3. ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE LIBEREC A TRENČÍN	43
3.1. Aktuální situace na trhu práce v okrese Liberec.....	43
3.1.1. Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa.....	44
3.1.2. Struktura a počty uchazečů o zaměstnání.....	46
3.2. Aktuální situace na trhu práce v okrese Trenčín	49
3.2.1. Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa.....	50
3.2.2. Struktura a počty uchazečů o zaměstnání.....	52

3.3. Srovnání situace na trhu práce v okresech Liberec a Trenčín	54
4. IMPLEMENTACE EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU V OKRESE LIBEREC A TRENČÍN	56
4.1. Implementace Evropského sociálního fondu na podporu politiky zaměstnanosti v okrese Liberec	56
4.1.1. Národní individuální projekty	56
4.1.2. Regionální individuální projekty.....	62
4.2. Implementace Evropského sociálního fondu na podporu politiky zaměstnanosti v okrese Trenčín	71
4.2.1. Implementace nástrojů na zvýšení zaměstnatelnosti	72
4.2.2. Implementace nástrojů na zvýšení zaměstnanosti	78
4.3. Komparace využití nástrojů na podporu aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z ESF v okrese Liberec a Trenčín	81
5. DOPORUČENÍ PRO ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ.....	84
ZÁVĚR.....	87
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	91
ODKAZ NA TIŠTĚNÉ MONOGRAFIE :.....	91
SEZNAM PŘÍLOH	96

SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ

APTP	Aktivní politika trhu práce
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EK	Evropská komise
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EUROSTAT	statistický úřad EU
GP	Grantový projekt
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NIP	Národní individuální projekt
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NP	Národní projekt
NPR ČR	Národní program reforem České republiky
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPVK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OP ZaSI	Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze
OZP	osoby zdravotně postižené
RIP	Regionální individuální projekt
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SR	Státní rozpočet
SVČ	samostatná výdělečná činnost
ÚP	Úřad(y) práce
ÚPSVaR	Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny
VPM	volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
VZprTP	Vzdělávání a příprava pro trh práce
ZoZ	zákon o zaměstnanosti

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 : Struktura výdajů na aktivní politiku v letech 2006-2009 v mil. EUR.....	26
Tabulka č. 2 : Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ	37
Tabulka č. 3 : Finanční plán OP LZZ v programovém období 2007-2013, včetně národního financování, v EUR.....	38
Tabulka č. 4 : Celková alokace finančních prostředků z ESF na OP LZZ v programovacím období 2007 – 2013.....	39
Tabulka č. 5 : Finanční alokace na Operační programy Evropského sociálního fondu.....	41
Tabulka č. 6 : Finanční plán Operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze v letech 2007 - 2013	42
Tabulka č. 7 : Míra nezaměstnanosti dle krajů v letech 2004 – 2009.....	44
Tabulka č. 8 : Počty uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti v okrese Liberec v letech 2006 - 2009	45
Tabulka č. 9 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2006 -2009.....	47
Tabulka č. 10 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v okrese Liberec	v letech 2008 a 2009 ... 48
Tabulka č. 11 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na ÚP v okrese Liberec v letech 2006 - 2009	49
Tabulka č. 12 : Míra evidované nezaměstnanosti SR v % dle krajů v letech 2004 – 2008.....	50
Tabulka č. 13 : Počty uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti v okrese Trenčín v letech 2006 - 2009	51
Tabulka č. 14 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v okrese Trenčín v letech 2006 – 2009	52
Tabulka č. 15 : Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého stupně vzdělání v okrese Trenčín v letech 2006 – 2009	53
Tabulka č. 16 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle doby v evidenci ÚP v Trenčínském kraji k 31.12.2009	54
Tabulka č. 17 : Počty vytvořených míst a podpořených osob – Veřejně prospěšné práce	58
Tabulka č. 18 : Počty vytvořených míst a podpořených osob – SÚPM.....	60
Tabulka č. 19 : Finanční alokace pro jednotlivé regionální individuální projekty	62
Tabulka č. 20 : Počty účastníků rekvalifikačních kurzů.....	65
Tabulka č. 21 : Míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.....	68
Tabulka č. 22 : Struktura zařazených uchazečů o zaměstnání do VzPrTP	73
Tabulka č. 23 : Počet zařazených uchazečů na absolventskou praxi v roce 2009	75
Tabulka č. 24 : Počty absolventů škol dle doby v evidenci k 30.9.2008 a 30.9.2009.....	75
Tabulka č. 25 : Počet vytvořených pracovních míst - aktivní činnost.....	77
Tabulka č. 26 : Počty vytvořených pracovních míst a výše dohodnutého příspěvku v roce 2009.....	78
Tabulka č. 27 : Struktura příjemců příspěvku na SVC.....	79
Tabulka č. 28 : Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného UoZ – počty vytvořených pracovních míst a finanční příspěvek.....	80
Tabulka č. 29 : Vývoj počtu mladistvých ve věkové skupině 15 – 24 let v evidenci ÚP v okrese Liberec 2008 – 2010 ...	84

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 : Počty účastníků rekvalifikační kurzů – Kariéra po padesátce	65
Graf č. 2 : Umístění uchazeči na SÚPM, rekvalifikace a řízenou praxi	66
Graf č. 3 : Počty účastníků v rekvalifikačních kurzech – Příležitost pro Tebe.....	67
Graf č. 4 : Rozdělení účastníků projektu „Lepší život“ dle věku a dosaženého vzdělání.....	69
Graf č. 5 : Počty uchazečů v jednotlivých rekvalifikačních kurzech – Lepší život	69
Graf č. 6 : Struktura absolventů škol dle doby v evidenci na ÚP v Trenčíně	76
Graf č. 7 : Struktura příjemců příspěvku na SVČ v roce 2009	79

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 : Zařazení operačního programu do soustavy strategických dokumentů.....	35
--	----

ÚVOD

Česká a Slovenská republika se v květnu roku 2004 staly členy Evropské unie, z čehož plynou pro oba státy povinnosti ale také možnost podílet se na společných politikách EU a čerpat finanční prostředky ze společného rozpočtu unie. Otázka politiky zaměstnanosti je klíčové téma, které je v rámci Evropské unie řešeno, což dokládá vytvoření Lisabonské strategie z roku 2000, která byla po pěti letech zhodnocena a upravena, tak aby cíle strategie odrážely skutečný vývoj v oblasti zaměstnanosti v členských zemích unie. Vývoj nezaměstnanosti není v členských zemích EU stejnoměrný a tak je na podporu rozvoje politiky zaměstnanosti a investice do lidských zdrojů vynakládáno velké množství finančních prostředků ze strukturálních fondů EU. Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů a jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů v členských zemích Evropské unie. Jelikož politika zaměstnanosti spadá pod doplňující politiku Evropské unie, není její tvorba v členských státech totožná, avšak obecným trendem ve většině členských zemí je přechod od podpory pasivních opatření k opatřením aktivním. Stoupá tak význam Evropského sociálního fondu, jako jednoho z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Předkládaná práce se zaměřuje na roli a postavení Evropského sociálního fondu v politikách zaměstnanosti České a Slovenské republiky. Cílem práce je analýza využití prostředků Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Libereckém a Trenčínském kraji, důraz je přitom kladen na roli úřadů práce při implementaci přidělených prostředků. Diplomová práce se zaměřuje na přímé dopady na zaměstnanost konkrétních projektů realizovaných v programovém období 2007-2013 v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v České republice a Operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze, který je hlavním operačním programem pro oblast zaměstnanosti na Slovensku. Práce porovnává úlohu ESF v politikách zaměstnanosti obou zemí a hodnotí realizované nebo připravované projekty, které jsou spolufinancované z ESF a určené na podporu rozvoje zaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce v okrese Liberec a Trenčín. Dílčím cílem práce je doporučit vhodné opatření či projekt,

který by podpořil zaměstnanost v Libereckém kraji, s důrazem na problematiku zaměstnanosti mladých lidí.

Práci je rozčleněna na teoretickou a praktickou část, přičemž obě části se prolínají. Východiskem pro zpracování praktické části jsou poznatky získané při psaní teoretické části. První kapitola diplomové práce je věnována stručnému popisu vývoje politiky zaměstnanosti v Evropské unii, poté je charakterizován Evropský sociální fond, práce dále přechází k vymezení politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku a úloze Evropského sociálního fondu v politikách zaměstnanosti obou zemí. Druhá kapitola charakterizuje Operační programy Evropského sociálního fondu, které jsou určeny pro oblast zaměstnanosti a financovány z ESF. Za Českou republiku je charakterizován Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a za Slovenskou republiku Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze. V rámci kapitoly jsou popsány jednotlivé prioritní osy operačních programů a vymezeny jsou i finanční alokace určené pro operační programy. Třetí kapitola je věnována situaci na trhu práce, především vývoji nezaměstnanosti a struktuře a počtu uchazečů o práci v okresech Liberec a Trenčín. Čtvrtá kapitola se zabývá implementací jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, úřadem práce v Liberci a Trenčíně. Nástroje jsou pro okres Liberec rozděleny na národní a regionální projekty a pro okres Trenčín na nástroje zvyšující zaměstnanost a zaměstnatelnost, v rámci kapitoly je také provedeno srovnání využití finančních prostředků a jednotlivých nástrojů. Poslední, pátá kapitola je věnována doporučením pro Úřad práce v oblasti zaměstnanosti mladých lidí, doporučení vyplývají z provedených analýz v předchozích kapitolách. Při zpracování teoretické části bylo využito české i zahraniční literatury a především internetových zdrojů. Pro potřeby analýzy, která vyžaduje podrobný výzkum dané problematiky, pak byly využity metody popisné, analýza primárních i sekundárních dat, statistických dat, klíčových dokumentů a legislativy a také komparace a syntézy k formulaci závěrů.

POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana“¹. Cílem politiky zaměstnanosti je zabezpečovat práci pro všechny, kteří mohou a chtějí pracovat a hledají si zaměstnání, dále snížení rozsahu nezaměstnanosti a podpora vytváření nových pracovních míst s důrazem na předcházení hromadnému propouštění a zvýšení adaptability pracovní síly. Politika zaměstnanosti je cílena na všechny obyvatele v ekonomicky aktivním věku a děti a mládež připravující se na svoje povolání na školách. Cílová skupina je ohraničená věkem, od kterého zákon povoluje zaměstnávat pracovníky, a věkem ve kterém zaměstnanci nastane nárok na odchod do důchodu ale také sociálně a kulturně podmíněnými vzory, uplatňování mužů a žen na trhu práce². Většina programů a projektů v rámci politiky zaměstnanosti je zaměřena především na ty skupiny obyvatelstva, které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce³.

1.1. Politika zaměstnanosti v Evropské unii

Politika zaměstnanosti patří mezi doplňující politiky Evropské unie⁴. Provádění této politiky je na každém jednotlivém členském státu. Evropská Unie věnuje otázkám zaměstnanosti i nezaměstnanosti dlouhodobě výjimečnou pozornost. První se otázkou politiky zaměstnanosti na celoevropské úrovni zabývala **Římská smlouva** z roku 1957,

¹ Zákon č. 434/2004 Sb., o zaměstnanosti, [online], dostupné z WWW : <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

² Potuček, 1995, s. 64

³ Jsou to většinou lidé polokvalifikovaní nebo s nevhodnou kvalifikací, mladí lidé bez vzdělání, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy, osoby věku nad 50 let. V České republice i na Slovensku jsou tyto skupiny ohrožených osob na trhu práce v podstatě shodné.

⁴ Oblasti, kde členské státy přenesly svou působnost na orgány EU jen částečně, se v minulosti nazývali komunitární nebo koordinované politiky, nyní se používá termín doplňující. V oblasti zaměstnanosti má Evropská unie doplňující kompetence, to znamená, že svou činností jen podporuje politiku jednotlivých členských zemí. I když EU v oblasti zaměstnanosti působí velmi aktivně, jádro pravomocí zde zůstává v rukou národních vlád.

v níž je zakotven základní rámec rovnosti na základě pohlaví. Do popředí zájmu se politika zaměstnanosti dostává na konci 20. století, v roce 1997, byla na zasedání Evropské rady v Amsterdamu přijata **Amsterdamská smlouva**, která vstoupila v platnost 1.5. 1999. Smlouva byla odezvou na vysokou evropskou nezaměstnanost, nízkou tvorbu pracovních míst a v neposlední řadě na nízkou míru ekonomické aktivity obyvatelstva. Od přijetí Amsterdamské smlouvy, se podpora rovnoprávnosti na základě pohlaví stává jednou z přesně definovaných úloh EU a nezbytnou součástí veškerých jejích opatření a programů. Smlouva podporuje rovnost mužů a žen na trhu práce, garantuje uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci či za práci stejného významu. V oblasti zaměstnanosti vytvořila Amsterdamská smlouva podmínky pro vytvoření společné Evropské strategie zaměstnanosti⁵, strategie byla vytvořena s důrazem na potřebu řešit zaměstnanost v rámci celé unie společně. Na summitu Rady EU v Lisabonu, v březnu roku 2000, hlavy států a vlád přijaly nové strategické cíle v oblasti politiky zaměstnanosti pro následujících deset let, tedy na období 2000-2010 a to v rámci **Lisabonské strategie**⁶. Cílem tohoto zasedání bylo vytvoření strategie, či reformního programu který přemění EU v „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy“⁷. O rok později, na zasedání Rady EU ve Stockholmu, byly cíle Lisabonské strategie přehodnoceny a míry zaměstnanosti, kterých má být dosaženo se v jednotlivých oblastech snížily. Novým cílem bylo dosáhnout míry zaměstnanosti starších pracovníků, tedy občanů nad 50 let na úrovni 50% do roku 2010⁸. Po pěti letech od Lisabonského zasedání, tedy v roce 2005 došlo na **hodnocení cílů** programů a ukázalo, že navrhovaných strategických cílů nebylo dosaženo a vzestup v zaměstnanosti není tak rychlý a výrazný, jak se očekávalo. V současné době většina evropských ekonomů i politiků přiznává, že Lisabonská strategie nebyla příliš úspěšná. To je dáno především tím, že strategie měla příliš mnoho cílů a okruhů oblastí, často protichůdných, přitom ne všechny jsou stejně důležité pro jednotlivé členské země EU. Na

⁵ Jedná se o úsilí jednotlivých členských zemí koordinovat zaměstnanost z hlediska cílů a nástrojů k jejich dosažení.

⁶ Konkrétním cílem bylo dosáhnoutí celkové míry zaměstnanosti na úrovni 70% a zaměstnanosti žen na úrovni 60% do roku 2010.

⁷ Portál vlády ČR, [online], [cit.-2009-10-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie-15285/>>

⁸ Portál Evropského sociálního fondu, [online], [cit.2009-12-14]. Dostupné z WWW: <http://www.esfem.sk/subory/vyskum/rod_praca_priestor_2draft.pdf>

základě těchto skutečností expertní pracovní skupina pod vedením bývalého holandského premiéra Wima Koka doporučila, aby každá z členských zemí EU přijala vlastní Lisabonskou strategii. Tím je zajištěno, že strategie bude zaměřena na oblasti, které jsou problémové či nejvíce důležité pro rozvoj konkurenceschopnosti každé členské země. Na otázku oblasti zaměstnanosti je stále kladen velký důraz a zůstává velmi sledovanou.

1.1.1. Evropský Sociální Fond

Evropský sociální fond (dále ESF) je hlavním finančním nástrojem pro uskutečňování Evropské strategie zaměstnanosti pro členské státy Evropské unie. ESF je nejstarší ze všech strukturálních fondů EU a byl součástí původní smlouvy, kterou se v roce 1957 zakládalo Evropské hospodářské společenství. Za pomoci prostředků z ESF se tedy více než 50 let investuje do programů, které napomáhají ke zvýšení odbornosti a rozvoje pracovního potenciálu lidí. Česká i Slovenská republika začaly finanční prostředky z Evropského sociálního fondu čerpat v roce 2004 po vstupu obou zemí do EU. Díky širokému využití se tak ESF dnes stal hlavním finančním nástrojem EU na podporu sociálního rozvoje regionů EU vůbec⁹. Díky finančním prostředkům z ESF si mohou lidé rozšířit své profesní vzdělání, znalosti a dovednosti pomocí rekvalifikací. Z prostředků ESF jsou podporovány a realizovány konkrétní projekty na zvýšení zaměstnatelnosti, adaptability a usnadnění přístupu k zaměstnání, což může napomoci zvýšit šance obyvatel členských států na získání a udržení si pracovního místa. ESF podporuje a doplňuje činnosti členských států zaměřené na růst a tvorbu pracovních míst a rozvoj lidských zdrojů.

ESF svou politikou zasahuje do pěti oblastí, jejichž podpora je hlavním cílem fondu. První oblastí je rozvoj a podpora *aktivní politiky zaměstnanosti*, cílem této oblasti je pomáhat pracovníkům a podnikům přizpůsobit se měnícím se podmínkám a hospodářským poměrům a zvyšovat dostupnost zaměstnání a účast na pracovním procesu. Další oblast se zabývá rozvojem *rovných příležitostí* v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti, cílem je posílení sociálního začleňování znevýhodněných osob a boj proti diskriminaci na trhu práce. Další oblast, která je součástí *politiky celoživotního vzdělávání* má za cíl zkvalitňovat školení a kvalifikaci jednotlivců

⁹ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR [online] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. [cit. 2009-10-03] Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>>

prostřednictvím lepšího vzdělávání a školicích systémů. Čtvrtá oblast je zaměřena na *podporování kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly*, inovaci a flexibilitu organizace práce, rozvoj podnikání a podmínek, které umožní vytváření pracovních míst. Poslední, pátá oblast, obsahuje konkrétní *opatření ke zlepšení přístupu žen na trh práce* a jejich účasti na něm včetně rozvoje jejich pracovní kariéry. Dále jde o zlepšení přístupu žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání a snižování projevů diskriminace na základě pohlaví na pracovním trhu ¹⁰. Prostředky ESF jsou na rozdíl od prostředků jiných strukturálních fondů EU využitelné na celém území EU, což je reakcí na dlouhodobě existující ekonomický problém EU, kterým je vysoká míra nezaměstnanosti. Tento jev je způsoben především nesouladem nabídky a poptávky na trhu práce, nedostatečnou adaptabilitou pracovních sil a nedostatečnou ochotou i schopností inovovat výrobu a poskytování služeb tak, aby evropské podniky byly na světových trzích konkurenceschopné.

1.2. Státní politika zaměstnanosti – Česká republika

Státní politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu a jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, zlepšení flexibility trhu práce, zajištění politiky zaměstnanosti motivující k práci, zajištění dostatku pracovních sil, zvýšení vzdělanosti starší generace a zvýšení flexibility vzdělávací soustavy. Politika zaměstnanosti je v ČR koordinována MPSV ČR prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti, která připravuje záměry legislativních předpisů a metodické pokyny pro úřady práce, zejména pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti. Zákon je v souladu s právem Evropského společenství a upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Tím je myšleno, že počet pracovníků, jejich finanční ohodnocení, nároky na kvalifikaci a vzdělání jsou plně v kompetenci trhu. Významný vliv na rovnováhu na trhu práce mají opatření hospodářské politiky směřující k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

¹⁰ Co je hlavním posláním ESF? [online], Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, [cit. 2009-10-03] Dostupné z WWW : <<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=30>>

Státní politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na centrální, regionální, aktivní a pasivní. Správu v oblasti *centrální politiky zaměstnanosti* v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) ČR a úřady práce (dále ÚP)¹¹. V oblasti priorit rozvoje země v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti se MPSV opírá o již zpracované, přijaté, nebo připravované strategické dokumenty, mezi něž patří mimo jiné Strategie rozvoje lidských zdrojů, Společné memorandum o sociálním začleňování a Národní akční plán zaměstnanosti. Těmto oblastem vytváří obecný rámec Lisabonská strategie EU¹² a další dokumenty a politiky EU zodpovědné za sociální politiku jednotlivých členských zemí EU. V České republice je Ministerstvem práce a sociálních věcí na dobu neurčitou zřízeno 77 úřadů práce, jako orgánů státní správy, zabezpečující státní politiku zaměstnanosti a další úkoly vyplývající ze zvláštních právních předpisů na území celé republiky. *Regionální politika* zaměstnanosti, která je nazývána „malou politikou zaměstnanosti“, se soustředí na provozování základních služeb zaměstnanosti. „Cílem této politiky je vytváření nových pracovních míst, regionální politika konkretizuje globální politiku státu na místní podmínky a stanovuje způsoby její realizace. Hlavní váha při realizaci spočívá na úřadech práce“¹³.

1.2.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) vychází ze *zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. „Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá vytvářet reálné podmínky pro sladění nabídky a poptávky na trhu práce pomocí vhodných nástrojů a napomáhá uchazečům o zaměstnání získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost“¹⁴. APZ je souhrnem opatření a nástrojů směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována MPSV a úřady práce, které podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Úřady práce vycházejí při realizaci aktivní politiky trhu práce z „Programů realizace APZ“, ty by

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, [online], dostupné z WWW : <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

¹² Přijatá vládou v roce 2003.

¹³ BRDEK M., *Trendy v Evropské sociální politice*, str. 13, ASPI Publishing, s.r.o., rok vydání 2002, 252 s. ISBN: 80-86395-25-1

¹⁴ Programový dokument MPSV ČR – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013, říjen 2007

měly odrážet aktuální situaci na trhu práce v jednotlivých okresech a také by měly být v souladu s cíli stanovenými Správou služeb zaměstnanosti pro příslušný rok.

Aktivní politika zaměstnanosti sleduje především sociálně strategické cíle jako je přímá tvorba pracovních příležitostí pro ohrožené skupiny nezaměstnaných a vytváří opatření vedoucí k rozdělení nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami. Tímto způsobem redukuje a tlumí sociální nerovnosti a konflikty, které vyvolávají společenské problémy. Mezi její další funkce patří eliminace negativních ekonomických důsledků nezaměstnanosti a přispívání k hospodářskému růstu ve společnosti. Dle §104 zákona č. 435/2004 Sb. zahrnuje APTP zejména následující nástroje ¹⁵ :

- Rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- individuální akční plán

Jedním z nejefektivnějších nástrojů APZ jsou rekvalifikace, čímž se rozumí získání nové kvalifikace nebo zvýšení či prohloubení stávající. Pokud je rekvalifikace prováděna na základě dohody s úřadem práce mohou být náklady na rekvalifikaci zaměstnavatelům hrazeny ¹⁶. Nejfrekventovanějším nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce (dále VPP). VPP slouží k umístění nízkokvalifikovaných a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání z evidence úřadů práce. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v údržbě veřejných prostranství, nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsíců a to i opakovaně. Mezi významná opatření APZ patří společensky účelná pracovní místa, jelikož slouží k zvyšování počtu pracovních míst a tím napomáhají k začlenění nezaměstnaných osob, které nemohou najít zaměstnání na volném trhu práce. Příspěvek na zapracování poskytuje ÚP zaměstnavateli, který poskytne pracovní místo uchazeči,

¹⁵ Rozdělení převzato z : BRDEK M., *Trendy v Evropské sociální politice*, str. 13-22 , ASPI Publishing, s.r.o., rok vydání 2002, 252 s. ISBN: 80-86395-25-1

¹⁶ Rekvalifikace zaměstnanců se provádí formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělání, ve vzdělávacích aktivitách a ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče, kterých ÚP věnuje zvýšenou pozornost (f.o. se zdravotním postižením, do 20 let věku, těhotné a kojící ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let a osoby vedené v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců). Rekvalifikace mohou provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem.

kterému ÚP věnuje zvýšenou pozornost¹⁷. Účelem je ulehčit těmto skupinám integraci na trhu práce. Před nabytím účinnosti nového zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. byla podpora absolventů a mladistvých uskutečňována formou odborné praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých. V současné době je podpora mladých lidí uskutečňována pouze pomocí jednotlivých nástrojů APZ definovaných v § 104, ve kterém se již nevyskytuje žádné opatření určeno absolventům škol na získání odborné praxe, jakožto samostatný nástroj APZ. Poradenství je další z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jednu z možností poradenství představuje individuální akční plán (dále IAP) ke zprostředkování zaměstnání a vzdělávání. Zprostředkovatelé na úřadu práce spolupracují s nezaměstnaným formou dlouhodobějšího poradenství. V rámci IAP by uchazeč měl získat dostatek informací o svých právech ale také povinnostech, měl by mít stanoveny cíle a podílet se na realizaci stanovených cílů, což znamená účastnit se výběrových řízení, která mu byla prostřednictvím řadu práce domluvena. Pokud uchazeč nenalezne zaměstnání, jsou jednotlivé aktivity vyhodnoceny a poté pokračuje přímé zprostředkování.

Pasivní politika zaměstnanosti tvoří druhou důležitou součást celkového přístupu k řešení problému nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti má také cíl zabezpečit životní podmínky, formou dávek a podpor, těm kteří se ne vlastní vinnou stanou nezaměstnanými¹⁸. Pasivní politikou tak rozumíme například dávky v nezaměstnanosti, hrazení pojistných dávek či podpora v hmotné nouzi ze systému sociální pomoci¹⁹. Dávka v nezaměstnanosti slouží jako dočasná náhrada příjmu po ztrátě zaměstnání. V ČR stejně jako v ostatních členských státech Evropské unie dochází k přesunu od pasivní podpory k aktivačním strategiím. Pasivní politika zaměstnanosti v ČR má podobu výplaty hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a je financována z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. Od nabytí účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti došlo k

¹⁷ Dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - f.o. se zdravotním postižením, do 20 let věku, těhotné a kojící ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let a osoby vedené v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců.

¹⁸ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-722199.

¹⁹ Pasivní politika zaměstnanosti zabezpečuje právo občana na zaměstnání formou určité podpory v období před nástupem zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání. Toto období je nazváno podpůrná doba. Podpůrná doba zohledňuje věk uchazeče (do 50 let věku je 6 měsíců, od 50 do 55 let věku je 9 měsíců a nad 55 let věku je 12 měsíců) a v jejím rámci uchazeči hledají zaměstnání nebo se formou rekvalifikací připravují na nové profesní uplatnění na trhu práce.

mnoha novelizací, které zpřísnily kritéria pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Podstatnou změnou, zejména vzhledem k zaměření této práce, je návrh, aby za skupinu znevýhodněnou na trhu práce nebyli nadále považováni absolventi vysokých škol a mladí lidé do 25 let věku, nýbrž pouze mladí lidé do 20 let věku²⁰.

1.2.2. Úloha ESF v politice zaměstnanosti České republiky

Od roku 2004 je státní aktivní politika zaměstnanosti doplněna o opatření, která jsou realizována v rámci operačních programů EU a také vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti. Evropská unie dává členským státům pouze obecná doporučení, na jejichž základě státy vydávaly Národní akční plány zaměstnanosti²¹, ty byly od roku 2004 až do roku 2006 nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti. Národní akční plány zaměstnanosti však nebyly dostatečně implementovány a tak se od jejich zpracování ustoupilo. Náhradou za akční plány je Národní program reform, který je klíčovým dokumentem pro realizaci národní politiky zaměstnanosti v souladu s požadavky EU.

V novém programovém období 2007–2013 má Česká republika stejně jako v předchozím období nárok na finanční prostředky z EU. Aby mohly být tyto prostředky čerpány je zapotřebí vypracovat několik **strategických dokumentů**. Je nutné zpracovat Národní rozvojový plán (dále NRP), který je podkladem pro vypracování Národního strategického referenčního rámce (dále NSRR), který představuje základní programový dokument České republiky pro využívání fondů Evropské unie v období 2007-2013. „NRP není povinně vyžadován Evropskou komisí, ale bylo doporučeno každému členskému státu zpracování národních rozvojových strategií, které by lépe definovaly národní strategické priority a tvořily by tak dobrý základ ke zpracování Národních strategických referenčních rámců“²². „Na základě zpracování Národního rozvojového plánu byl vypracován Národní strategický referenční rámec, který je na rozdíl od NRP závazný dokument, který je projednáván s

²⁰ Navrhované změny na pracovním trhu v souvislosti s novelami zákona o zaměstnanosti a dalších zákonů, [online], [cit.-2009-11-14]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/5190>

²¹ Národní akční plány by měly odrážet specifické podmínky každého státu, být pravidelně aktualizovány a vypracovány na základě celoevropských cílů a směrnic

²² Obec Stažič, *Evropská unie – Struktura programových dokumentů, Národní rozvojový plán*, [online], [cit. 2009-12-19]. Dostupné z WWW : <http://www.straziste.cz/evropska-unie/legislativa-a-organy-eu/struktura-programovych-dokumentu-2007-2013/narodni-rozvojovy-plan>, [cit. 2010-04-30]

Evropskou komisí a z kterého vychází všechny operační programy pomocí kterých je možné v následujících letech do roku 2015 čerpat prostředky z ESF²³. V červenci roku 2007 bylo v Bruselu podepsáno rozhodnutí o NSRR a Česká republika tak učinila významný krok k čerpání finančních prostředků z evropských fondů v programovacím období 2007–2013. Jedna z částí NSRR se zaměřuje na identifikaci klíčových silných stránek České republiky pro posilování její konkurenceschopnosti, stejně tak jako problematických míst a slabých stránek, které mohou stát v cestě udržitelnému růstu ekonomiky. Strategie se opírá o klíčové evropské i domácí strategické dokumenty.

Základním strategickým dokumentem pro oblast zaměstnanosti je **Národní program reforem ČR**²⁴ (dále NPR), který obsahuje úkony stanovené Lisabonskou strategií a zároveň poskytuje příležitost přiblížit široké veřejnosti priority zaměstnanosti. NPR je závazný stručný politický dokument o prioritách a opatřeních ČR v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti ve vztahu k Lisabonské strategii. V oblasti politiky zaměstnanosti je stěžejním cílem dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, zvýšení motivace a aktivního přístupu při hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Při zpracování dokumentu bylo využito Strategie udržitelného rozvoje ČR a Strategie hospodářského růstu. V oblasti začleňování osob na trhu práce je soustředěna pozornost na osoby stojící na počátku a na konci profesní kariéry. Na tyto ohrožené skupiny na trhu práce jsou zaměřeny i programy a konkrétní projekty realizované v rámci OP LZZ. Programy by měly vést k rozvoji a rozšíření možnosti vzdělávání, zvýšit kvalitu pracovní síly a podpořit schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce.

Oblasti podpory z Evropského sociálního fondu

Pro období 2008 - 2010 bylo důležitým cílem v oblasti politiky zaměstnanosti reforma trhu práce, jejímž cílem bylo zvýšit počet zaměstnaných. Pružný trh práce, vytvářející nové pracovní příležitosti, je zejména důležitý pro udržení a zvýšení konkurenceschopnosti

²³ Obec Stažič, *Evropská unie – Struktura programových dokumentů, Národní rozvojový plán*, [online], [cit. 2009-12-19]. Dostupné z WWW : <<http://www.strazice.cz/evropska-unie/legislativa-a-organy-eu/struktura-programovych-dokumentu-2007-2013/narodni-rozvojovy-plan>>

²⁴ NPR byl schválen usnesením vlády č. 1200 ze 14. září 2005.

české ekonomiky nejen na evropském, ale i globálním trhu. Nové programy aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání jsou pak způsobem, jak zabezpečit aktivním účastníkům trhu práce soběstačnost a seberealizaci. Zároveň systém zabezpečí ty osoby, které prokazatelně pracovat nemohou. Cílem je zajištění takového systému, aby se neaktivním osobám vyplatilo pracovat více než využívat sociálních dávek. V roce 2009 nezaměstnanost v České republice vlivem celosvětové hospodářské krize stoupá i proto je důležité cíleně využít finančních prostředků ESF ke zlepšení této situace. Pomocí prostředků z ESF, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ), dochází k podpoře **sladění rodinného a pracovního života**, opatření, která jsou v rámci této oblasti v současném programovém období podporována slouží k vytváření pro-rodinného prostředí na pracovišti, především v rámci oblasti podpory rovných příležitostí žen a mužů. Politika zaměstnanosti ČR se v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti zaměřuje především na řešení situace osob na okraji trhu práce. Situaci těchto **znevýhodněných osob na trhu práce** se stát snaží řešit pomocí konkrétních opatření jako posílení aktivní politiky zaměstnanosti, při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, s cílem napomáhat odstraňování bariér na trhu práce. Ke zlepšení situace znevýhodněných a tím pádem ohrožených skupin na trhu práce přispívají i opatření zaměřená na integraci specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením. Podpora těchto skupin byla realizována v rámci opatření **rovné příležitosti pro ženy a muže** na trhu práce, spadající pod OP LZZ. Z finančních prostředků ESF je podporována i flexibilita pracovní síly na českém trhu práce, a to pomocí **školení a rekvalifikací**, zájem o tyto programy neustále roste a díky spolufinancování z ESF může být do těchto kurzů zapojeno více uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace patří mezi nástroje k řešení strukturální nezaměstnanosti.

V letech 2004 - 2006 byla státní aktivní politika zaměstnanosti doplněna o opatření, která byla realizována v rámci Operačního programu Rozvoj Lidských zdrojů (dále OP RLZ). V novém programovém období na roky 2007 - 2013 byl Operační program Rozvoj Lidských zdrojů nahrazen Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost). Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost však není jediným operačním programem ze kterého je možné čerpat prostředky z ESF v oblasti lidských zdrojů. Během rozpočtového období 2007-2013 jsou Evropským sociálním fondem pro Českou republiku vypsány celkem tři

operační programy, které umožňují čerpání dotací v oblasti zaměstnanosti. Jejich přehled je zde²⁵ :

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK)
- Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA)

Opatření v rámci OP LZZ doplňují aktivní politiku zaměstnanosti škálou aktivit, které jsou zacíleny na široký okruh osob. Operační program LZZ bude blíže charakterizován v kapitole 2.1.

1.3. Státní politika zaměstnanosti – Slovenská republika

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je řešit nerovnováhu na trhu práce. Vláda SR se ve svém programovém prohlášení zavázala k přípravě opatření, která mají za cíl zvýšit motivaci jednotlivce najít si a udržet zaměstnání. Tato opatření se týkají především zaměstnanců, jejichž mzda je minimální či blízko této hranici. Základní cíle a záměry byly formulovány v dokumentu *„Strategie podpory růstu zaměstnanosti na základě reformy sociálního systému a trhu práce“* a také v rámci připravených akčních plánů pro jednotlivé oblasti. Tyto cíle a záměry byly zapracovány do nových legislativních norem, které nabýly účinnost v lednu roku 2004 a jsou brány jako počátek reformy sociálního systému a trhu práce. Politika zaměstnanosti SR vychází ze *Zákona 5/2004 o službách zaměstnanosti*. Na Slovensku je politika zaměstnanosti chápána jako politika sociálního zabezpečení a spadá pod sociální politiku.

1.3.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Od 1.1.2004 došlo ke spojení úřadů práce a odborů sociálních věcí a v současné době je na Slovensku zřízeno 46 Úřadů práce sociálních věcí a rodiny (dále ÚPSVaR), které jsou zodpovědné za realizaci konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na Slovensku je zřízeno 8 vyšších územních celků a kompetence v oblasti zaměstnanosti a

²⁵ Řídícím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních, Řídícím orgánem OP VK je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy; Řídícím orgánem OP PA je Magistrát hl. m. Prahy.

nezaměstnanosti řeší příslušné úřady práce dle jednotlivých okresů. Nadřízeným orgánem každého úřadu práce je Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny v Bratislavě a nejvyšším řídicím orgánem je Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny. Významnou změnou od vstupu Slovenska do EU je odklon od nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou veřejně prospěšné práce či dohodnutá pracovní místa, které jsou zaměřené především na stimulaci či substituci poptávky po práci, k nástrojům zaměřených na stimulaci nabídky pracovní síly.

Za účelem **zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů** o práci se aktivní politika trhu práce od roku 2004 ve smyslu zákona o službách zaměstnanosti realizuje prostřednictvím nových, na trhu práce nevyzkoušených nástrojů²⁶. K přípravě zaměstnanců na získání nových vědomostí a odborných dovedností, které jsou žádány zaměstnavateli, slouží nástroj vzdělávání a příprava pro trh práce, jehož smyslem je získání základních praktických a teoretických vědomostí a dovedností v nejrůznějších oblastech. Dalším zcela novým nástrojem je aktivační činnost. Jedná se o opatření, které slouží k udržení a obnovu pracovních návyků. Od května roku 2008 v souvislosti se změnou legislativy se aktivační činnost vykonává i formou dobrovolnické služby, které se mohou zúčastnit jen občané, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi a zároveň patří mezi dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Pro podporu zaměstnatelnosti mladých lidí je určen příspěvek na vykonávání absolventské praxe, jehož cílem je podpořit vstup absolventů škol a mladých lidí do 25 let na pracovní trh. Díky tomuto příspěvku se pro zaměstnavatele stává atraktivnější přijmout mladého člověka, který díky této praxi získá odborné znalosti u konkrétního zaměstnavatele. Jediné dva nástroje, které nejsou financované z ESF, jsou příspěvek na stěhování se za prací a příspěvek na dojíždění za prací. Vzhledem k zaměření diplomové práce nebudou tyto příspěvky blíže charakterizovány.

Vedle nástrojů na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, jsou na Slovensku využívány **nástroje na zvýšení zaměstnanosti**. Jedná se o nástroje, které usilují o podporu vytváření nových pracovních míst pomocí příspěvků, které jsou poskytovány úřadem práce

²⁶ Zpracováno dle : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], [cit.2010-04-30]. Dostupné z WWW : <<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000AAE>>

zaměstnavatelům ale i nezaměstnaným osobám. Účelem poskytnutí příspěvku nezaměstnanému je motivace k aktivní účasti na řešení své situace. Účelem poskytnutí příspěvku zaměstnavateli je motivovat jej k zaměstnání skupin občanů, kteří jsou kvůli věku, zdraví či jiným vlastnostem znevýhodněny na trhu práce a zaměstnavatelé dlouhodoběji neprojevují zájem zaměstnat takového člověka. Příspěvek, pomocí něhož se usiluje o podporu podnikání a snahu o řešení vlastního pracovního uplatnění nezaměstnanými, je příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, který patří mezi nejefektivnější nástroje aktivní politiky trhu práce. Příspěvek umožňuje uchazečům o zaměstnání realizovat se v oboru, o který má nezaměstnaný opravdu zájem a zároveň je na trhu práce nedostatek nabídek v dané oblasti. Uchazeč, který získá příspěvek na vykonávání samostatně výdělečné činnosti tak může uplatnit své praktické dovednosti, vzdělání a osobností předpoklady. Podpora vytváření pracovních míst pro ohrožené uchazeče na trhu práce se realizuje díky příspěvku na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který přijme znevýhodněného uchazeče o zaměstnání dle §8 zákona o službách zaměstnanosti²⁷. Na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a zvýšení počtu pracovních míst vhodných pro tyto občany se využívá několika příspěvků. Jedná se například o příspěvek na zřízení chráněné dílny a chráněného pracoviště a na jejich zachování, příspěvek občanovi se zdravotním postižením na vykonávání samostatné výdělečné činnosti a příspěvek na činnost pracovního asistenta²⁸. Novela zákona o službách zaměstnanosti zavedla od 1.5.2008 do praxe nový příspěvek na udržení občana se ZP v zaměstnání, o který je ze strany zaměstnavatelů zájem a motivuje je k udržení pracovních míst pro OZP i mimo chráněné dílny.

V důsledku velkého počtu nástrojů APTP, různým podmínkám na základě kterých jsou poskytované a neustálým změnám poskytování příspěvků jakoby politika zaměstnanosti ztrácela efektivnost a účinnost. Důležité je zvyšování podílu finančních prostředků vynaložených na rozvoj zaměstnanosti z celkového objemu prostředků na APZ a zařazení většího počtu nezaměstnaných do jednotlivých programů APZ. Ke zvýšení efektivnosti je

²⁷ Znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání jsou absolventi škol a mladiství, občané starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, rodiče pečující o dítě, cizinci, občan po výkonu trestu.

²⁸ Výzkumná zpráva - *Evaluace sociální politiky zaměřená na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti*, MPSVR SR, [online],], [cit. 2009-10-7], 2006, str. 17.

zapotřebí posílení spolupráce jednotlivých zúčastněných na programu či projektu. Programy a především jednotlivé projekty je nezbytné zaměřit především na nejohroženější skupiny nezaměstnaných, což se v rámci projektů realizovaných na Slovensku děje.

Tabulka č. 1 : Struktura výdajů na aktivní politiku v letech 2006-2009 v mil. EUR

Aktivní politika trhu práce – rozpočet	2006	2007	2008	2009
zdroje EU	109,06	168,23	106,22	167,68
zdroje ze SR	50,72	25,09	16,6	30,3
zdroje celkem	159,78	193,32	122,82	197,98

Zdroj : Institut zaměstnanosti SR, [online], ze dne 2008-12-03, dostupné z WWW: <<http://www.iz.sk/sk/stanoviska/rozpocet-aptop-rok-2009> >

Pro porovnání financování výdajů na aktivní politiku ze státního rozpočtu a ze zdrojů EU je v tabulce č. 1 uvedena struktura výdajů na roky 2006 – 2009. Z tabulky vyplývá, že rozpočet na aktivní politiku je nejvyšší v roce 2009, oproti roku 2007 jde však jen o nepatrné navýšení. Zdroje ESF se na rozpočtu podílejí 82%, což představuje 548,19 mil. EUR. Státní rozpočet se na financování APTP podílí jen 18 %, to představuje 122,71 mil. EUR. Politika zaměstnanosti je tak z velké části financována prostřednictvím ESF. Výdaje na APZ však zůstávají dlouhodobě nízké v porovnání s rozsahem nezaměstnanosti na Slovensku. Pro porovnání, výdaje na APTP tvoří na Slovensku jen 0,65% HDP, přitom v EU je to průměrně 1,9% HDP²⁹. Podstatná část prostředků na APTP je stále vynakládána na vytváření dočasných pracovních příležitostí.

Pasivní politika zaměstnanosti je nezbytnou součástí politiky zaměstnanosti. Dle studie MPSV z 24.11.2004 byl předešlý systém nevyhovující, jelikož nemotivoval občany s nejnižšími příjmy, kteří byli odkázáni na sociální pomoc a zároveň v nich potlačoval

²⁹ Institut zaměstnanosti SR, správa : Doporučení OECD pro trh práce, [online], publikované 2009-09-16, [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW : <<http://www.iz.sk/sk/stanoviska/nezamestnanost-oecd-odporucania>>

přirozenou pracovní aktivitu³⁰. MPSVR SR se v rámci Programového prohlášení vlády SR rozhodlo uvedený systém zásadním způsobem změnit a to tak, aby sociální pomoc už nebyla náhradou příjmu, ale aby tato výška sociálního příjmu závisela především na aktivitě příjemců dávek. Během restrukturalizace sociálního systému došlo od roku 2004 k výraznému snížení mzdu nahrazujících sociálních dávek, tedy příspěvků jako jsou dávky v nezaměstnanosti či podpora v hmotné nouzi³¹.

1.3.2. Úloha ESF v politice zaměstnanosti Slovenské republiky

Po vstupu Slovenské republiky do EU došlo v oblasti zaměstnanosti k významné změně v porovnání s obdobím před vstupem do EU. Změna se týká vzniku nových nástrojů aktivní politiky trhu práce a zániku dlouhodobě existujících a zavedených nástrojů, jako například veřejně-prospěšné práce. Změna v této oblasti byla ustanovená *Zákonem č. 453/2003 Z. z. o orgánech státní správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů*³². Uvedeným zákonem byl zrušen Národní úřad práce jako veřejnoprávní instituce. Vznikly úřady práce, sociálních věcí a rodiny jako jeden z orgánů státní správy v oblasti služeb zaměstnanosti. Zákon upravuje vztahy při poskytování služeb zaměstnanosti a podmínky pro jejich poskytování v závislosti na rozličných potřebách uchazečů s cílem jejich uplatnění na trhu práce, dále upravuje nástroje aktivní politiky trhu práce a stanovuje povinnosti státu a zaměstnavatelů při realizaci práva občanů na zaměstnání. Další velmi podstatnou změnou v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je změna jejího financování. Do roku 2004 byli nástroje aktivní politiky trhu práce financované z výběru pojistného v nezaměstnanosti a ze státního rozpočtu. Od 1.5.2004 je většina nástrojů APTP financována z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím národních projektů a pouze v menší míře i ze státního rozpočtu³³. Výrazné změny z hlediska institucionálního zabezpečení APTP měly přímý dopad na fungování politiky zaměstnanosti na Slovensku. Změna nastala v oblasti nástrojů

³⁰ Výzkumná zpráva - *Evaluaace sociální politiky zaměřená na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti*, MPSVR SR, rok 2006, strana 18, [online], [cit. 2010-10-7].

³¹ Příspěvky mají podle nové úpravy kumulativní charakter, takže kromě základní dávky v hmotné nouzi se při splnění určitých podmínek dávka může navýšit o další příspěvky.

³² Výzkumná zpráva - *Evaluaace sociální politiky zaměřená na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti*, MPSVR SR, rok 2006, strana 7, [online], [cit. 2009-10-7].

³³ Projekt jsou financovány z 85% z ESF a z 15% ze státního rozpočtu

aktivní politiky zaměstnanosti, posílila se poradenská činnost a rozšířila se podpora vzdělávání a také vznikly nové druhy příspěvků. Zákon zařadil mezi opatření APTP i projekty financované z Evropského sociálního fondu. Zákon již nezahrnuje pasivní politiku trhu práce odvíjející se od pojištění, tedy hmotného zabezpečení uchazečů o práci, tato povinnost přešla na Sociální pojišťovnu a je ukotvená v zákoně o sociálním pojištění³⁴.

Současné programové období 2007 - 2013 je pro Slovenskou republiku prvním programovým obdobím, ve kterém bude mít možnost využívat zdroje z fondů EU v průběhu celého jeho trvání, a to na základě dokumentu **Národní strategický referenční rámec 2007-2013** (dále NSRR). NSRR stanovuje národní priority a cíle, které jsou spolufinancované ze strukturálních fondů a Kohezního fondu. NSRR byl vypracovaný v souladu s novými nařízeními Evropské unie k strukturálním fondům a Koheznímu fondu a následně byl schválený vládou SR. Slovenská republika čerpala při tvorbě aktivit pro současné programovací období 2007-2013 ze zkušeností a poznatků získaných během implementace prostředků ESF v předchozím programovém období a také z nově definovaných cílů v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální inkluze. Tyto cíle jsou zahrnuty v operačním programu Zaměstnanost a sociální inkluze (dále OP ZaSI), který byl Evropskou komisí schválený 26. října 2007. **Strategickým cílem NSRR** je zvýšit do roku 2013 konkurenceschopnost a výkonnost regionů a slovenské ekonomiky, což představuje přibližování se úrovni nejvyspělejších zemí EU a zvyšování konkurenceschopnosti Slovenska a jeho regionů. Strategie NSRR je založena na třech strategických prioritách, a sice infrastruktura a regionální dostupnost, vědomostní ekonomika a lidské zdroje. Strategické priority jsou postaveny na cílech, které by měly být splněny pomocí projektů financovaných z fondů EU v programovacím období 2007 – 2013. Cílem strategické priority lidské zdroje je zvýšení zaměstnanosti, růst kvality pracovní síly pro potřeby vědomostní ekonomiky a zvýšení sociální inkluze rizikových skupin

³⁴ Slamečková, L.: O nejnovějších opatřeních sociální reformy. Záhře – říjen, 2004, s. 18

Oblasti podpory z Evropského sociálního fondu

Samotná podpora z ESF a národních veřejných zdrojů se poskytuje formou několika typů národních projektů, kdy pod každý národní projekt spadají jednotlivé nástroje aktivní politiky trhu práce, které byly blíže rozebrány v kapitole č. 1.3.1. Realizace národních projektů je v režii úřadů práce a vychází přímo ze zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti. V současném programovém období 2007-2013 probíhá realizace několika národních projektů, a to v rámci všech tří Prioritních os³⁵. V programovém období 2007 – 2013 je Ministerstvem práce, sociálních věcí rodiny SR vypsáno celkem 12 Národních projektů³⁶, každý projekt má specifický cíl a je určen k řešení situace jednotlivých ohrožených skupin na trhu práce. Národní projekty jsou vypracovány v souladu s Národním strategickým referenčním rámcem a svým zaměřením naplňují i cíle dalších klíčových dokumentů jako je Lisabonská strategie, Evropská strategie zaměstnanosti, akční plány a další. Jelikož jednotlivé nástroje již byly charakterizovány v kapitole 1.3.1., v této části diplomové práce bude tato problematika rozebrána podrobněji, s důrazem na národní projekty, které jsou implementovány Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny v Trenčíně.

Současná situace na trhu práce na Slovensku je charakterizovaná stoupající mírou nezaměstnanosti a počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Opatření, která jsou realizována v rámci národního projektu **„Podpora uplatnění občanů ohrožených hromadným propouštěním v důsledku Světové finanční krize“**, mají za cíl zmírnění dopadů nepříznivé hospodářské situace na životní úroveň občanů Slovenské republiky. Cílem projektu je především vytváření nových pracovních míst prostřednictvím příspěvku na podporu vytvoření pracovního místa, příspěvku ke mzdě zaměstnance a příspěvku na podporu samostatně výdělečné činnosti. Celkem je na tento národní projekt určeno 43.725.380 EUR³⁷. Pozornost by měla být zaměřena především na znevýhodněné uchazeče, k zvýšení jejich šancí na trhu práce mohou přispět i opatření v rámci aktivit národního

³⁵ Prioritní osa č. 1 je zaměřena na podporu růstu zaměstnanosti, prioritní osa č. 2 podporuje sociální inkluzi a prioritní osa č. 3 podporuje zaměstnanost, sociální inkluzi a budování kapacit v Bratislavském samosprávním kraji.

³⁶ MPSV SR, Měsíčník Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, říjen 2009, [online], [cit. 2010-01-05]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/2009/Zamestnanost_200910.pdf>

³⁷ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Podpora uplatnění občanů ohrožených hromadným propouštěním v důsledku Světové finanční krize“, [online], [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-i-2-a.html?page_id=7775>

projektu „**Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů o zaměstnání**“, na který je alokováno celkem 18 995 081,00 EUR³⁸. V rámci projektu je realizován nástroj APTP vzdělávání a příprava pro trh práce³⁹. Znevýhodnění uchazeči o zaměstnání ve smyslu § 8 zákona o službách zaměstnanosti, představují až 57 % uchazečů o zaměstnání⁴⁰, z toho dlouhodobě evidovaní uchazeči tvořili 34,44 %⁴¹. Stoupá počet nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce i více než deset let, většinou se jedná o občany se základním vzděláním⁴². Pro dlouhodobě nezaměstnané je určen národní projekt „Aktivace uchazečů o zaměstnání“. Nejedná se o projekt, jehož primárním cílem je zaměstnat uchazeče o zaměstnání, projekt má za cíl zajistit smysluplnou činnost pro dlouhodobě nezaměstnané s cílem motivovat je k řešení vlastní sociální situace a poskytnout jim možnost získat nebo obnovit své praktické dovednosti, tak aby se zvýšily jejich šance na uplatnění na trhu práce⁴³. Pod tento národní projekt spadají dva nástroje APTP a to aktivační činnost a aktivační činnost formou dobrovolnické služby, oba nástroje byly charakterizovány v kapitole 1.3.1. Celková výše příspěvku na tento projekt je **2,1 mld. Sk**⁴⁴.

Nízká úroveň zaměstnanosti v některých regionech je do značné míry způsobena i malým zájmem a angažovaností uchazečů o zaměstnání ale i zaměstnavatelů na vzdělávacích aktivitách, na tento problém reaguje národní projekt „**Vzdělávání a příprava pro trh**

³⁸ Rozdíl mezi Národním projektem „Vzdělávání a příprava pro trh práce“ a Národním projektem „Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů o zaměstnání“ je mimo jiné v cílových skupinách těchto projektů. První projekt je zaměřený na uchazeče a zájemce o zaměstnání, druhý projekt je zaměřený na znevýhodněné uchazeče o zaměstnání.

³⁹ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti znevýhodněných uchazečů o zaměstnání“, [online], [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-iii-2-b.html?page_id=13481>

⁴⁰ K 30.4.2010

⁴¹ Za dlouhodobě nezaměstnaného UoZ se považuje občan, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně po dobu 12 měsíců z předcházejících 16 měsíců.

⁴² Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Aktivace uchazečů o zaměstnání“, [online], [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-v-2.html?page_id=1242>

⁴³ Dlouhodobá nezaměstnanost se stává složitým sociálním a ekonomickým problémem. Čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím více klesá jejich šance na opětovné zařazení se do pracovního procesu. Převážná většina dlouhodobě nezaměstnaných patří k pobíratelům dávek v hmotné nouzi a je možné u nich sledovat malou velmi často téměř žádnou motivaci začlenit se na trhu práce.

⁴⁴ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Aktivace uchazečů o zaměstnání“, [online], [cit. 2010-04-20]. Dostupné z WWW : <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-v-2.html?page_id=1242>

práce“. Projekt umožňuje získat odborné zkušenosti a znalosti za účelem zvýšení možností pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání. Od roku 2006 se změnil charakter nástroje, zvýšil se příspěvek a zároveň byla zavedena finanční spoluúčast uchazeče o zaměstnání, aby bylo zajištěno, že se vzdělávacích aktivit budou účastnit jen uchazeči o zaměstnání, kteří mají skutečný zájem rozšířit si své znalosti⁴⁵. Přínosem projektu je, že 18 % účastníků najde zaměstnání do 3 měsíců od ukončení vzdělávání. Největší zájem ze strany nezaměstnaných je o kurzy zaměřené na práci na počítači, obchod a služby a řemesla. Podpora osob se zdravotním postižením patří mezi důležité nástroje APTP, jelikož se jedná o jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Je tedy přirozené, že se stát snaží vytvořit podmínky pro začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí pomocí národního projektu **„Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením“**. Celková výše prostředků na tento projekt činí 34 mil. Sk⁴⁶. Cílem projektu je podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením (dále OZP) formou poskytování příspěvků na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách, na vykonávání samostatně výdělečné činnosti OZP a na činnost pracovního asistenta pro občana se zdravotním postižením. Další ohroženou skupinou na trhu práce jsou rodiče pečující o dítě, pro které je určen národní projekt **„Příspěvek na službu péče o dítě“**, poskytnutí příspěvku by mělo rodičům pomoci zabezpečit nezbytnou péči o dítě během návratu do zaměstnání nebo během studia. Celkově je na realizaci projektu určeno 3 406 711 EUR. Cílem projektu je podpora sladění rodinného, osobního a pracovního života a odstranění překážek při návratu na trh práce. Příspěvek je určen pouze pro Bratislavský kraj, nebude tudíž v dalších částech této diplomové práce blíže rozebrán.

Z doposud realizovaných Národních projektů je z pohledu počtu zařazených uchazečů o zaměstnání nejúspěšnější Národní projekt č. V - *Aktivace uchazečů o zaměstnání*. Tento stav je ovlivněný především podmínkami zařazováním uchazečů o zaměstnání na jednotlivé nástroje APTP ale také velkým podílem dlouhodobě nezaměstnaných mezi

⁴⁵ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Vzdělávání příprav pro trh práce UoZ a ZoZ, [online], [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-iii-2-a.html?page_id=13479>

⁴⁶ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, Národní projekt „Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením“, [online], [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW : <http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-ii-2.html?page_id=1243>

uchazeči o zaměstnání. Více o jednotlivých národních projektech Slovenské republiky je uvedeno v *příloze č. 1*. Finanční prostředky ESF určené na národní projekty jsou určeny k řešení vysoké míry nezaměstnanosti, značným regionálním rozdílům a zlepšování příležitostí pro znevýhodněné skupiny. Strategie a cíle ESF jsou na Slovensku prosazovány na základě dvou operačních programů⁴⁷, jedná se o Operační program „Zaměstnanost a sociální inkluze“, který bude blíže charakterizován v následující kapitole této práce a Operační program „Vzdělávání“.

1.4. Komparace politiky zaměstnanosti a úlohy ESF v politice zaměstnanosti v České a Slovenské republice

Obě země pomocí politiky zaměstnanosti usilují o snížení regionálních rozdílů v oblasti zaměstnanosti, zvýšení produktivity práce a odstranění nerovnováhy na trhu práce, významná pozornost je přitom věnována uchazečům o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce nejvíce ohroženi. V případě Slovenské republiky je zvýšená pozornost věnována také podpoře příslušníků romských komunit a mladých lidí, bez ukončeného základního vzdělání. Vývoj a formulace cílů politik zaměstnanosti ČR a SR je značně determinovaný Evropskou strategií zaměstnanosti. V této souvislosti se začal uplatňovat široký proces reformy a především na Slovensku i systémových změn (nahrazení Národního úřadu práce Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny a Sociální pojišťovnou). Oba státy přijaly v roce 2004 nové zákony o zaměstnanosti, resp. službách zaměstnanosti, které zavedly nové aktivní opatření trhu práce, jež kladou důraz na aktivaci znevýhodněných skupin na trhu práce.

Zákony, které upravují politiku zaměstnanosti ČR a SR nově zohledňují i problematiku regionálních nerovností, která trápí obě země. Byly zavedeny nástroje APZ, jejichž výška příspěvků je diferencovaná podle míry nezaměstnanosti v daném regionu. V ČR se jedná například o značně využívaný příspěvek na společensky účelné pracovní místo, na Slovensku zohledňují nerovnosti mezi regiony např. příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na

⁴⁷ Portál evropského sociálního fondu Slovenské republiky, [online], [cit. 10.1.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=29>>

zřízení chráněné dílny či chráněného pracoviště a další. Mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti spolufinancované z ESF patří v ČR rekvalifikace, ekvivalentem rekvalifikací je na Slovensku projekt „Vzdělávání a příprava pro trh práce“. Na Slovensku je nejvyužívanějším nástrojem aktivační činnost a příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, ten je v ČR financován pouze ze státního rozpočtu. V poslední době se začal na Slovensku více využívat nástroj absolventská praxe, což mělo za následek zlepšení postavení mladých lidí na trhu práce a zvýšení jejich šance na uplatnění při hledání zaměstnání. Veřejně prospěšné práce byly na Slovensku od roku 2004 zrušeny a nahrazeny aktivační činností. Česká republika využívá veřejně prospěšné práce i nadále. VPP patří mezi nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vhodný pro dlouhodobě nezaměstnané se základním vzděláním.

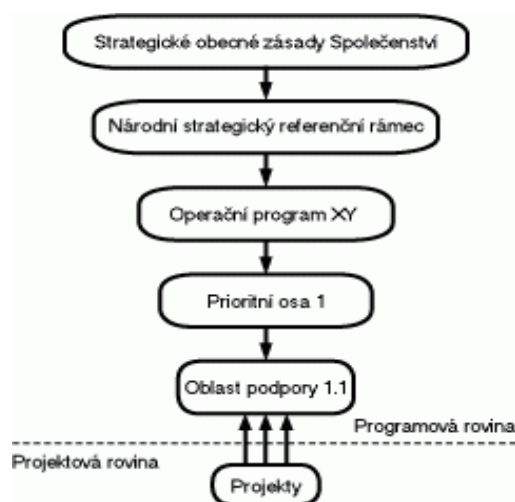
OPERAČNÍ PROGRAMY ESF NA PODPORU POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Z pohledu této diplomové práce je nejvýznamnějším operačním programem ESF v České republice Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a na Slovensku Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze. Operační programy v obou zemích vychází z kontextu národních strategií a politik v oblasti zaměstnanosti, sociální integrace a rovných příležitostí Tato část diplomové práce stručně popisuje klíčové politiky, ze kterých vychází formulace strategie OP LZZ a OP ZaSI podle jednotlivých věcných oblastí.

1.5. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost - Česká republika

„Operační program je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech“⁴⁸. OP LZZ je financován z ESF a byl schválen Evropskou komisí dne 16. 10. 2007. O podporu z tohoto operačního programu mohou žádat poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další. Řídícím orgánem je MPSV ČR. Nové programové období oficiálně začalo 1. ledna 2007. Schválení operačních programů Evropskou komisí se očekávalo až v únoru a předpokládalo se, že první výzvy žadatelů k předkládání projektů by se mohly vypisovat už v březnu 2007, ke schválení operačních programů však došlo až v říjnu a vyhlášeny byly v listopadu 2007. V důsledku tohoto zpoždění se z fondů ESF nevyčerpala v roce 2007 žádná částka. Prostředky je však možné převést do dalších let. Všechny projekty realizované v rámci operačních programů ESF musí být spolufinancované z české strany.

⁴⁸ Strukturální fondy EU, *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*, [online], [cit. 2010-01-08] Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>



Obrázek č. 1 : Zařazení operačního programu do soustavy strategických dokumentů

Zdroj: Strukturální fondy EU, Informace o fondech, [online], dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>

Z obrázku č. 1 je zřejmé, že každý operační program musí být vypracován v návaznosti na Národní strategický referenční rámec (blíže charakterizován v kapitole č. 1.2.2.1.) a NSRR musí být vypracován v souladu se Strategickými obecnými zásadami společenství.

OP LZZ zahrnuje 6 *prioritních os*, rozdělující operační program na logické celky, které jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny a také vymezuje cílové skupiny projektů⁴⁹. Rozložení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy programu⁵⁰:

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. €, tj. 28,6 % OP LZZ

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP LZZ

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

⁴⁹ Zpracováno z : Brožura: Nové operační programy klíčovou dírkou, ISBN 978-80-86878-57-7, MPSV ČR, [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informacni-materialy/Nove-operacni-programy-klicovou-dirkou>>

⁵⁰ Fondy Evropské unie [online] dostupné z WWW : <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 mil. €, tj. 21,7 % OP LZZ

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 195,1 mil. €, tj. 10,6 % OP LZZ

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 39,0 mil. €, tj. 2,1 % OP LZZ

Prioritní osa 6 - Technická pomoc

Na prioritní osu 6 je z fondů EU vyčleněno 73,5 mil. €, tj. 4,0 % OP LZZ

Nejvyšší podíl prostředků z OP LZZ má prioritní osa 2 - *Aktivní politiky trhu práce*. Hlavním zprostředkovatelem aktivních politik trhu práce jsou úřady práce. Lze tedy říci, že úřady práce zastávají důležitou roli při provádění APZ s využitím prostředků ESF. Prioritní osa 2 je také nejdůležitější prioritní osou z pohledu této DP a to především oblast podpory *2.1. Posílení aktivních politik zaměstnanosti*. Úřady práce v ČR při vypisování konkrétních projektů vycházejí z této prioritní osy. Jelikož je tato práce psaná s důrazem na roli a význam úřadů práce při implementaci prostředků ESF a vliv konkrétních projektů na zlepšení situace na trhu práce je v **Příloze č 2**, obsažena bližší charakteristika Prioritní osy 2. V **Příloze č 3**, jsou pro úplnost uvedeny a stručně charakterizovány ostatní Prioritní osy.

Projekty realizované v rámci operačního programu

„Na základě zkušeností z předchozího programového období 2004 - 2006 je pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti hlavním cílem maximálně sjednotit metodické postupy pro čerpání prostředků ESF s pravidly pro realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a financovaných z národních zdrojů“⁵¹. Finanční prostředky z OP LZZ lze získat předložením projektových žádostí v rámci vyhlašovaných výzev. Rozlišujeme dva typy projektů individuální a grantové. Individuální projekty jsou projekty většího rozsahu, které předkládá předem stanovený příjemce nebo úzký okruh příjemců na základě přímé výzvy. Většinou se bude jednat o subjekty typu kraje, úřady práce, odborné útvary jednotlivých resortů. Grantové projekty jsou projekty obvykle menšího rozsahu předkládané na základě výzvy k předkládání žádostí v rámci tzv. globálního grantu OP

⁵¹ Integrovaný portál MPSV ČR, Analýza Situace na trhu práce, rok 2009, [online], cit. 2010-03-30. Dostupné z WWW : http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

LZZ. Grantové projekty jsou určeny především na realizaci služeb pro cílové skupiny jednotlivců a organizací na základě poptávky těchto příjemců a vycházejí z analýzy potřeb cílové skupiny. Odbor implementace programů ESF MPSV vypisuje a dohlíží nad projekty, které spadají pod následující prioritní osy a oblasti podpory:

Tabulka č. 2 : Prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Prioritní osa	Oblast podpory	
1	Adaptabilita	
	Oblast podpory 1.2	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
2	Aktivní politiky trhu práce	
	Oblast podpory 2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
3	Sociální integrace a rovné příležitosti	
	Oblast podpory 3.3.	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

*Zdroj: Integrovaný portál MPSV, [online]. Dostupné z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace*

Individuální projekty dále rozlišujeme na národní individuální projekty (dále NIP) a regionální individuální projekty (dále RIP). Během roku 2008 byly předloženy v rámci oblasti podpory 2.1 *Posílení aktivních politik zaměstnanosti* 3 národní individuální projekty, které jsou realizované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Těmito projekty jsou „Veřejně prospěšné práce“, „Společensky účelná pracovní místa“, „Poradenství a rekvalifikace“⁵², (stručná charakteristika viz. kap.1.2.1.). Aktivita v rámci těchto projektů byly zahájeny ve 2. pololetí roku 2008. Od poloviny roku 2009 probíhá realizace naplánovaných činností, vyplácení a vypracování podkladů pro monitorovací zprávu na jednotlivých úřadech práce za centrálního řízení MPSV ČR. Problematika národních i regionálních individuálních projektů bude blíže rozebrána v kapitole 4.1.

⁵² Poradenství a rekvalifikace byly spojeny do jednoho národního individuálního projektu.

Finanční alokace OP LZZ pro období 2007- 2013

„Ke konci nového programového období 2007-2013 rozdělí Evropská unie na podpory v rámci ESF mezi svých 27 členských států zhruba 75 miliard EUR. To představuje více než 10 % celkového rozpočtu Evropské unie“⁵³. Nejvýznamnějším operačním programem ESF pro čerpání finančních prostředků v programovém období 2007-2013 je OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,84 mld. €**, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku⁵⁴. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších **0,32 mld. €**⁵⁵.

Tabulka č. 3 : Finanční plán OP LZZ v programovém období 2007-2013, včetně národního financování, v EUR

Program	Financování společenstvím	Národní financování	Prostředky celkem
OP LZZ	1 837 421 405	319 418 102	2 156 839 507

Zdroj: EVROPSKÁ KOMISE: Česká republika: Evropský sociální fond v České republice 2007 – 2013 [online]

Celková alokace na OP LZZ pro období 2007– 2013 činí tedy činní **2 156 839 507 mld. €**. Projekty jsou spolufinancovány z 14,8 % ze státního rozpočtu a z 85,2 % jsou financované Evropskou unií. Prostředky bude možné čerpat do konce roku 2015.

⁵³ PAVLÍČKOVÁ, Z.: „EU schválila téměř 3,8 miliardy EUR (104,7 miliardy Kč) na pomoc České republice při vytváření nových a kvalitnějších pracovních míst“ [online]

⁵⁴ Fondy Evropské unie [online], [cit. 2010-01-04]. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>

Tabulka č. 4 : Celková alokace finančních prostředků z ESF na OP LZZ v programovacím období 2007 – 2013

Období	OP LZZ (v EUR)
2007	228 241 656
2008	239 368 138
2009	250 544 334
2010	262 241 262
2011	273 944 927
2012	285 607 776
2013	297 473 312
Celkem 2007-2013	1 837 421 405

Zdroj: KÖNIG, P.: Konečná alokace zdrojů fondů EU pro Českou republiku v období 2007-2013: Podrobné rozložení alokace podle programů a fondů na jednotlivé roky, [on-line]

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spadá mezi více-cílové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence ⁵⁶.

1.6. Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze – Slovenská republika

Operační program implementuje aktivity, jejichž prostřednictvím jsou naplňovány úkoly v oblasti politiky zaměstnanosti vyplývající z *Národního programu reform*. Prostřednictvím prioritních os koncentruje prostředky na dosažení vysoké míry zaměstnanosti, snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, vyrovnávání se s demografickými změnami a v neposlední řadě sociální inkluzi. Řídícím orgánem operačního programu je Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR ⁵⁷. Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze implementuje specifickou prioritu 3.2 *Podpora růstu zaměstnanosti a sociální inkluze*, v

⁵⁶ V oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce je financován také z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost.

⁵⁷ Operační program Zaměstnanost a sociální inkluze byl schválený Evropskou komisí dne 26.10.2007

rámci strategické priority 3. *Lidské zdroje*. Opatření v rámci OP ZaSI podporují rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce a zavedení politiky harmonizace pracovního a rodinného života. Na podporu zvýšení zaměstnanosti jsou uskutečňována zejména opatření, která vedou k investicím do pracovní síly a ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti pomocí zvyšování kvalifikace, zejména u znevýhodněných skupin občanů. V roce 2009 se prohloubila světová finanční a hospodářská krize, což negativním způsobem zasáhlo vývoj na slovenském trhu práce. Bylo a je třeba upřesnit priority v implementaci prostředků ESF a vyvodit opatření, která by zajistila rychlejší a adresnější implementaci těchto prostředků. MPSV SR přistoupilo ke kontrole a následné úpravě schválené strategie čerpání ESF. Tato opatření by měla přispět k tvorbě nových národních projektů a zaměřením se na cílové skupiny, které jsou nejvíce ohrožené probíhající ekonomickou krizí a to s důrazem na romskou komunitu.

OP ZaSI zahrnuje 4 *prioritní osy*, konkretizující oblasti podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osa také vymezuje cílové skupiny účastníků jednotlivých projektů realizovaných v rámci každé osy. Cílem první prioritní osy **podpora růstu zaměstnanosti** je podpora vzniku a udržitelnosti pracovních míst, čehož je možné mimo jiné dosáhnout i zvyšováním adaptability pracovníků, podniků a podporou podnikání. Konkrétní aktivity zahrnují například realizaci na míru šitých kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané, a to v oblastech, ve kterých je poptávka po pracovní síle. Opatření by měla přispět ke snížení strukturální nezaměstnanosti v odlehlých regionech. Cílem druhé prioritní osy **podpora sociální inkluze** je zvýšení rovných příležitostí v přístupu na pracovní trh a integraci znevýhodněných skupin, především se zřetelem na romské komunity. Kromě těchto priorit je podporováno i zabezpečení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a rozvoj služeb v oblasti péče o děti a jiné závislé osoby, cílem je pomoc při integraci rodičů a osob s rodinnými povinnostmi na trh práce. Aktivity v rámci této prioritní osy by měly také přispívat k řešení poměrně vysoké míry rizika chudoby a sociálního vyloučení rizikových skupin. Třetí osou je **podpora zaměstnanosti, sociální inkluze a budování kapacit v regionu Bratislava**, v rámci této prioritní osy je zvláštní pozornost věnována regionu Bratislava, a to za účelem zvýšení zaměstnanosti, sociální inkluze, adaptability a zvýšení činnosti veřejné správy. Poslední prioritní osou je **budování kapacit a zlepšování kvality**

veřejné správy. Tato prioritní osa podporuje aktivity zaměřené na zlepšení kvality lidských zdrojů a služeb poskytovaných veřejnou správou a mimovládními organizacemi.

Finanční alokace pro období 2007-2013

Na počátku byla implementace prostředků ESF při realizaci jednotlivých projektů poměrně novým nástrojem k cíleným investicím do lidského kapitálu. V roce 2009 bylo v SR realizováno 580 projektů v celkové dohodnuté výši 428 532 461 €. Uvedený objem finančních prostředků představuje 41,31 % z celkové alokace na OP ZaSI pro celé programové období 2007-2013⁵⁸.

Tabulka č. 5 : Finanční alokace na Operační programy Evropského sociálního fondu

Operační program	Příspěvek EU (v EUR)
Zaměstnanost a sociální inkluze	881 801 578
Vzdělávání	617 801 578
Spolu ESF	1 499 603 156

Zdroj: Národní strategický referenční rámec 2007 – 2013 (MPVRZ SR), [online]

Evropská unie přispěje Slovenské republice na realizaci projektů v oblasti podpory zaměstnanosti v programovém období 2007-2013 celkem 1499 603 156 EUR. Ke sledování implementace a plynulosti čerpání finančních prostředků během programového období 2007-2013 slouží hlavní ukazatel, tzv. „Pravidlo N+3“⁵⁹.

⁵⁸ Měsíčník Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], říjen 2009, [cit. 2009-12-11]. Dostupné z WWW : <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/2009/Zamestnanost_200910.pdf>

⁵⁹ Definice pravidla N+3 říká, že vyčleněné prostředky pro daný rok je možné čerpat maximálně do 36 měsíců po jeho skončení, přičemž však poslední prostředky z programovacího období 2007- 2013 se musí vyčerpat k 31. prosince 2015.

**Tabulka č. 6 : Finanční plán Operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze
v letech 2007 - 2013**

Období	OP ZaSI (v EUR)
2007	125 277 179
2008	122 017 332
2009	117 563 168
2010	108 700 401
2011	116 902 730
2012	128 767 136
2013	162 573 632
Celkem 2007-2013	881 801 578

Zdroj: Národní strategický referenční rámec 2007 – 2013 (MPVRZ SR), [online]

Dle údajů v tabulce č. 6 činí finanční příspěvek Evropského společenství na operační program Zaměstnanost a sociální inkluze 881.801.578 EUR. Celková alokace finančních zdrojů pro OP ZaSI tvořená zdroji EU a státního rozpočtu na programové období 2007-2013 je, ve výši 1 037 413 623 €⁶⁰. Porovnáme-li mezi sebou jedenáct operačních programů financovaných ze strukturálních fondů EU, které Slovenská republika využívá, OP ZaSI zaujímá šesté místo v objemu přidělených finančních prostředků. Tedy až pět operačních programů má v období 2007-2013 přiděleno více finančních prostředků⁶¹.

⁶⁰ Národní strategický referenční rámec 2007 – 2013 (MPVRZ SR), [online]

⁶¹ Dle údajů MPSV SR

ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE LIBEREC A TRENČÍN

Pro relevantní komparaci situace na trhu práce byly zvoleny dva kraje, Liberecký a Trenčínský, které toho mají spoustu společného. Oba kraje mají průmyslovou tradici, i když v případě textilního průmyslu dlouholetá tradice již téměř zanikla následkem postupného zavírání výrobních závodů. Trenčínský kraj je v oblasti průmyslu zaměřen na lehké strojírenství a okres Trenčín se v současnosti stává významným centrem elektrotechnického průmyslu. Poslední roky se v kraji daří i výzkumu a vývoji, především v oblasti automobilového průmyslu, kde nachází pracovní uplatnění velký počet zaměstnanců v kraji. Okres Liberec je také významným centrem automobilového průmyslu. V Libereckém kraji je navíc rozšířen sklářský průmysl, jeho tradice však také postupně zaniká. V obou okresech vývoj nezaměstnanosti nepříznivě ovlivnila hospodářská krize, kdy v několika odvětvích průmyslu a služeb docházelo k hromadnému propouštění zaměstnanců. Diplomová práce je zaměřena na analýzu využití prostředků ESF úřady práce v Libereckém kraji za Českou republiku a v Trenčínském kraji za Slovenskou republiku. Během sbírání statistických dat vyplynulo, že je relevantnější vypracovat analýzu dle okresů, jelikož každý úřad práce v kraji využívá různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a má své vlastní projekty. Na Slovensku jsou počty účastníků v projektech a v jednotlivých nástrojích APTP také zpracovány za okresy. Analýza situace na trhu práce bude provedena pro okresy Liberec a Trenčín, jelikož analýza využití finančních prostředků ESF je provedena také za okresy.

1.7. Aktuální situace na trhu práce v okrese Liberec

Liberecký kraj naplno zasáhla hospodářská krize v roce 2009. K hromadnému propouštění došlo především ve sklárnách a u zaměstnanců z autoprávního průmyslu. O rok později, v roce 2010, se situace ještě zhoršila, značně ubývalo volných pracovních míst, nejhorší situace v kraji

je na Jablonecku, kde na začátku roku 2010 na jedno volné místo připadalo 45 nezaměstnaných⁶².

1.7.1. Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa

Dle údajů v tabulce č. 7 se pořadí Libereckého kraje z hlediska míry nezaměstnanosti od roku 2004 zhoršovalo. Zatímco v roce 2004 měl kraj čtvrtou nejnižší míru nezaměstnanosti v zemi, v roce 2008 to bylo až místo deváté. V roce 2009 nezaměstnanost v Libereckém kraji patřila k nejvyšším v zemi, vyšší nezaměstnanost byla jen v Ústeckém, Moravskoslezském a Olomouckém kraji. Důvodem nárůstu míry nezaměstnanosti je špatná situace v automobilovém průmyslu a propouštění zaměstnanců ve sklářské výrobě i dalších odvětvích průmyslu i služeb.

Tabulka č. 7 : Míra nezaměstnanosti dle krajů v letech 2004 – 2009

Kraj	Rok					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Středočeský	5,4	5,2	4,5	3,4	2,6	7,1
Jihočeský	5,7	5	5,1	3,3	2,6	7,8
Plzeňský	5,8	5,1	4,6	3,7	3,6	8,2
Karlovarský	9,4	10,9	10,2	8,2	7,6	11,1
Ústecký	14,5	14,5	13,7	9,9	7,9	13,6
Liberecký	6,4	6,5	7,7	6,1	4,6	11,2
Královéhradecký	6,6	4,8	5,4	4,2	3,9	8
Pardubický	7	5,6	5,5	4,4	3,6	9,6
Vysočina	6,8	6,8	5,3	4,6	3,3	10,3
Jihomoravský	8,3	8,1	8	5,4	4,4	10,6
Olomoucký	12	10	8,2	6,3	5,9	12,2
Zlínský	7,4	9,4	7	5,5	3,8	10,8
Moravskoslezský	14,5	13,9	12	8,5	7,4	12,1

Zdroj : Český statistický úřad, [online], vlastní zpracování

⁶² Server FINANCE.CZ, článek : Nezaměstnanost v Libereckém kraji zůstala na 11,6 pct, zveřejněno dne 8.3.2010, [online], [cit.2010-04-02]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/255109-nezaměstnanost-v-libereckem-kraji-zustala-na-11-6-pct/>](http://www.finance.cz/zpravy/finance/255109-nezaměstnanost-v-libereckem-kraji-zustala-na-11-6-pct/)

V roce 2009 byl oproti roku 2007 v okrese Liberec zaznamenán téměř padesátiprocentní nárůst uchazečů o zaměstnání (viz. tabulka č. 8). Ke zlepšení situace může dojít jen pokud zaměstnavatelé zvýší svou ochotu zaměstnat nové pracovníky, tomu však situace na trhu práce na Liberecku nenasvědčuje a v nejbližší době se nejspíš k lepšímu neobrátl. Nejnižší míry nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2007, od tohoto roku míra nezaměstnanosti stoupala.

Tabulka č. 8 : Počty uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti v okrese Liberec v letech 2006 - 2009

Ukazatel		Stav ke dni			
		31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Uchazeči o zaměstnání		7025	5726	6 233	9 692
z toho	Ženy	3772	3090	3 112	4 833
	OZP	994	886	843	993
	Absolventi	129	122	266	422
	Mladiství	357	227	145	125
Volná pracovní místa		1620	2377	1 191	569
VPM pro osoby se ZP		73	166	58	43
VPM pro absolventy		160	306	208	88
Počet uchazečů na 1 VPM		4,3	2,4	5	17
Míra nezaměstnanosti (v %)		7,44	5,98	7	10,2

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, [online], dostupné z WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky, vlastní zpracování

Tabulka č. 8 charakterizuje situaci na trhu práce v okrese Liberec. K 31. 12. 2009 bylo v evidenci ÚP celkem 9 692 uchazečů o zaměstnání. Před rokem bylo v okrese Liberec o 3 459 nezaměstnaných méně. Oblastí, která je v okrese Liberec nezaměstnaností postižena nejvíce je Frýdlant⁶³. Stále je zde nedostatek pracovních příležitostí, negativní roli hrají i omezené dopravní možnosti a velká vzdálenost od centra okresu. Přetrvávajícím problémem této oblasti je i nízká vzdělanostní úroveň obyvatel, kdy 41,2 %

⁶³ Značná část prostředků, vynakládaných prostřednictvím libereckého úřadu práce na aktivní politiku zaměstnanosti, směřuje právě do Frýdlantu.

nezaměstnaných je bez jakékoli kvalifikace⁶⁴. Nejvíce volných pracovních míst bylo nabízeno v roce 2007, kdy se nabídka volných míst oproti roku 2006 zvýšila o 46% . Od roku 2007 počet volných pracovních míst meziročně klesal téměř o polovinu. Výrazný pokles byl zaznamenán především na konci roku 2008 a v prvních měsících roku 2009⁶⁵. Situaci osob v evidenci úřadu práce v Liberci zhoršuje velmi nízká nabídka pracovních příležitostí. Zatímco na konci roku 2007 měly úřady v nabídce 2377 volných míst, na jedno místo připadalo 2,4 uchazeče, ve stejnou dobu v roce 2009 bylo nabízeno jen 569 volných míst a na jedno volné místo připadalo 17 uchazečů, došlo tedy k více než sedminásobnému nárůstu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V roce 2006 tvořily ženy 53,6 % UoZ, v roce 2009 byl podíl žen mezi uchazeči v evidenci ÚP 49,9 %, došlo tedy k mírnému poklesu žen v evidenci uchazečů o zaměstnání. Absolventi tvořili v roce 2007 2,1 % uchazečů o zaměstnání a vhodných míst pro absolventy bylo 12,9 % z celkového počtu pracovních míst. V roce 2009 tvořili absolventi 4,4 % z celkového počtu uchazečů a vhodných míst bylo 15,4 % z celkového počtu. Situace osob se zdravotním postižením se navzdory absolutním nárůstům nezaměstnaných osob zlepšila. V roce 2006 tvořili OZP 14,1 % uchazečů o zaměstnání, zatímco v roce 2009 to bylo 10,2 %.

1.7.2. Struktura a počty uchazečů o zaměstnání

Pro přesnější a výstižnější analýzu situace na trhu práce v okrese Liberec bude následující text práce věnován počtu a struktuře uchazečů dle věku, dosaženého vzdělání a délky v evidenci ÚP. Situace na trhu práce znevýhodněných skupin, tedy osob se zdravotním postižením, s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, žen s malými dětmi, starší osoby nebyla výrazně ovlivněna nárůstem nezaměstnanosti.

Struktura uchazečů dle věku

Nepříznivá situace na trhu práce ovlivnila především situaci mladých lidí. Dle tabulky č. 9 se nejvíce se meziročně zvyšoval počet nezaměstnaných ve věkové kategorii 20 - 29 let, naopak u věkové skupiny 50 – 59 let byl zaznamenán nejpomalejší nárůst uchazečů.

⁶⁴ Integrovaný portál MPSV, [online], [cit. 2010-03-12]. Dostupné z WWW: <://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky>

⁶⁵ V roce 2008 bylo nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo v oboru nižší administrativní pracovník (19,2 uchazečů) a pro pomocné a nekvalifikované pracovníky (32,1 uchazečů).

Tabulka č. 9 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2006 -2009

Věk v letech	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Do 20	434	359	448	587
20-29	1553	1190	1424	2259
30-39	1562	1254	1387	2297
40-49	1361	1089	1 175	1 837
50-59	1996	1688	1 629	2 437
Nad 60	119	146	170	275
Celkem	7025	5726	6233	9692

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, [online], dostupné z WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky, vlastní zpracování

Dle údajů v tabulce č. 9 se v roce 2009 oproti roku 2007 zvýšil počet uchazečů ve věkové skupině 20-29 let o 89,8 %, zatímco u věkové skupiny 50-59 let došlo k nárůstu o 44,3 %. V letech 2006 – 2009 nejpočetnější skupinu mezi uchazeči o zaměstnání v okrese Liberec občané tvořili lidé ve věku 50-59 let, kterých bylo v průměru 27 % z celkového počtu uchazečů. Druhou nejpočetnější skupinu v letech 2006, 2007 a 2009 tvořili uchazeči ve věku 30 -39 let, kterých bylo v průměru 22,8 % z celkového počtu uchazečů.

Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání

Nejvíce problematickou skupinou z pohledu uplatnitelnosti na trhu práce jsou občané, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, jejich úspěšné umístění na pracovním trhu je komplikované nejen kvůli nedostatku vzdělání ale i motivace. Lidé bez vzdělání se často spokojí s vykonáváním nízko-kvalifikovaných prací jako například VPP a často nemají potřebu se dále rozvíjet, vzdělávat a hledat práci s větší perspektivou.

**Tabulka č. 10 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v okrese Liberec
v letech 2008 a 2009**

Stupeň dokončeného vzdělání	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
VŠ	248	235	275	444
Vyšší vzd.	33	22	35	50
Středoškolské	1428	1196	1 264	2 137
Vyuč.	2969	2418	2 678	4 317
ZŠ	2270	1798	1 924	2694
Bez vzd.	77	57	53	46
Celkem	7025	5726	6 233	9 692

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, [online], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky, vlastní zpracování

Dle tabulky č. 10 tvoří v okrese Liberec nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání občané mající střední odborné vzdělání (vyučen), kterých bylo v evidenci v letech 2006 až 2009 průměrně 43,2 % z celkového počtu uchazečů v evidenci. Druhou nejpočetnější skupinou mezi uchazeči o zaměstnání byli občané mající základní vzdělání, kterých bylo 30,3 % z celkového počtu uchazečů. K největšímu nárůstu mezi uchazeči dle dosaženého vzdělání došlo v roce 2009 oproti roku 2007 u osob s vysokoškolským a vyšším vzděláním, naopak k nejmenšímu nárůstu došlo u osob se základním vzděláním. Osob bez vzdělání v evidenci ÚP v Liberci dokonce ubylo.

Struktura uchazečů dle délky v evidenci

Od roku 2006 docházelo k postupnému snižování podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání (v evidenci déle jak 12 měsíců) z celkového počtu uchazečů. K poklesu podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti přispěl zejména vysoký nárůst nových uchazečů o zaměstnání. V členění podle délky evidence jsou veliké rozdíly mezi skupinou nezaměstnaných se zdravotním postižením a nezaměstnaných bez

postižení. Nejvyšší podíl uchazečů bez zdravotního handicapu je v evidenci méně než 3 měsíce, u uchazečů se ZP převládá evidence delší než dva roky⁶⁶.

**Tabulka č. 11 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na ÚP
v okrese Liberec v letech 2006 - 2009**

Délka evidence v měsících	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Do 3	1955	1811	2 479	2 953
3 – 6	1261	981	1 230	2 199
6 – 9	664	487	567	1 367
9 – 12	474	375	350	985
12 – 48	941	708	553	1 146
Nad 48	1730	1364	1 054	1 042
Celkem	7025	5726	6 233	9 692

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, [online], dostupné z WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky, vlastní zpracování

Dle dat v tabulce č. 11 se v roce 2006 dlouhodobě nezaměstnaní na celkovém počtu uchazečů podíleli 38 %, v roce 2009 tvořili 22,6 % uchazečů v evidenci. Na konci roku 2006 byl podíl nezaměstnaných do 3 měsíců na celkovém počtu 27,8 %, v roce 2009 došlo k nárůstu podílu krátkodobě nezaměstnaných na 30,5 % z celkového počtu uchazečů.

1.8. Aktuální situace na trhu práce v okrese Trenčín

Vlivem hospodářské krize propouštěly své zaměstnance především průmyslové podniky a závody s dlouholetou tradicí v okrese, o zaměstnání tak přišli především lidé ve věku nad 50 let a to především zaměstnanci v textilním a oděvním průmyslu. Krajské město Trenčín nepřitahovalo až do roku 2009 významné zahraniční investory, což se změnilo příchodem společnosti AU Optronics, která plánuje postavit v Trenčíně závod na výrobu komponentů

⁶⁶ Občané se zdravotním postižením patří mezi jednu z ohrožených skupin na trhu práce pro kterou je libereckým úřadem práce realizován projekt na podporu zvýšení jejich zaměstnanosti.

pro LCD televizory. Přímo by tak mělo vzniknout 1300 pracovních míst a 2000 nepřímých, výroba by měla být spuštěna od roku 2011⁶⁷.

1.8.1. Míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa

Míra nezaměstnanosti v regionu Trenčín dosahuje dlouhodobě hodnoty pod celoslovenským průměrem a okres Trenčín dosahuje i dlouhodobě nejnížší míru evidované nezaměstnanosti v kraji.

Tabulka č. 12 : Míra evidované nezaměstnanosti SR v % dle krajů v letech 2004 – 2008

Kraj	Rok				
	2004	2005	2006	2007	2008
Bratislavský	3,39	2,6	2,29	1,98	2,27
Trnavský	8,83	7,15	5,22	4,3	4,29
Trenčínský	8,09	6,8	5,19	4,5	4,95
Nitranský	14,8	11,39	9,09	7,1	7,41
Žilinský	11,12	9,33	7,03	5,55	6,2
Banskobystrický	19,5	18,32	16,12	14,1	14,25
Prešovský	17,5	15,77	13,68	12,05	12,86
Košický	18,89	17,5	15,18	13,02	13,5

Zdroj: Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online]

Jak vyplývá z údajů v tabulce č.12 Trenčínský kraj v letech 2004-2006 dosahoval druhé nejnížší míry nezaměstnanosti v celorepublikovém srovnání. V letech 2007-2008 Trenčínský kraj dosáhl na třetí nejnížší míru nezaměstnanosti. Vliv na nízkou míru nezaměstnanosti v celorepublikovém srovnání má především příliv investorů a poloha blízko hranic s Českou republikou, což vede k tomu, že mladí uchazeči o zaměstnání a především absolventi škol využívají příležitosti uplatnit se na českém trhu práce.

⁶⁷ Hospodářské noviny SR, článek :Situace v zaměstnanosti v kraji se dramaticky nemění, zveřejněno dne 20.11.2008, [online], [cit. 2010-03-10].Dostupné z WWW: <<http://hnonline.sk/c1-30531880-situacia-v-zamestnanosti-v-kraji-sa-dramaticky-nemeni>>

Tabulka č. 13 : Počty uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a míry nezaměstnanosti v okrese Trenčín v letech 2006 - 2009

Ukazatel		Stav ke dni			
		31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Uchazeči o zaměstnání		2924	2591	2 928	4 477
z toho	Ženy	1585	1511	1565	2076
	OZP	215	164	124	110
	Absolventi	274	237	349	584
	Mladiství	10	7	10	12
Volná pracovní místa		1681	871	148	125
VPM pro osoby se ZP		39	39	26	2
VPM pro absolventy		528	187	36	19
Počet uchazečů na 1 VPM		1,74	2,97	19,7	35,8
Míra nezaměstnanosti (v %)		2,74	2,25	3,02	7,74

Zdroj : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR [online], vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti byla v letech 2006 – 2008 na velmi nízké úrovni, kdy se pohybovala pod 3% (3,02% v roce 2008), v roce 2009 míra nezaměstnanosti vzrostla na 7,74 %. Počet uchazečů o zaměstnání se v roce 2009 zvýšil o 1649 osob oproti předchozímu roku, oproti roku 2006 došlo k nárůstu o více než polovinu. Lepšího výsledku bylo dosaženo jen u zdravotně postižených osob, kde se počet uchazečů o zaměstnání postupně snižoval, avšak výrazně se snížil i počet volných míst vhodných pro osoby se ZP. Z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v evidenci Úřadu práce v Trenčíně v letech 2006 - 2008 mírně převažovaly ženy, v roce 2009 se situace změnila a v evidenci ÚP mírně převažovali muži, kterých bylo 53,6% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Významnou skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří absolventi škol, kteří v roce 2006 tvořili 9,4 % z celkového počtu uchazečů, zároveň bylo 31,4% volných pracovních míst určeno jako vhodné pro absolventy. Od roku 2007 se situace absolventů zhoršovala, v roce 2009 se podíleli na celkovém počtu uchazečů 13 %, přitom vhodných míst bylo 15,2 %. Úřad práce v Trenčíně evidoval na konci roku 2009 nejvíce uchazečů o zaměstnání za poslední čtyři roky, přitom zaznamenal nejméně volných pracovních míst od roku 2006. V roce 2006 bylo nabízeno 1681 VPM, v roce 2009 to bylo pouze 125 VPM. Nejvíce volných pracovních míst

z hlediska profesní struktury evidoval Úřad práce v okrese Trenčín za rok 2009 z oblasti pojišťovnictví a obchodní sféry, především pozice obchodních zástupců a obchodních referentů, naopak nejméně volných pracovních míst bylo pro kvalifikované pracovní síly v oblasti zemědělství a lesnictví⁶⁸.

1.8.2. Struktura a počty uchazečů o zaměstnání

Struktura uchazečů o zaměstnání bude analyzována stejně jako v okrese Liberec dle věku, pohlaví a délky v evidenci úřadu práce.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Z hlediska věkové struktury, se k horšímu změnila především situace mladých osob ve věku 20-29 let. Zatímco v letech 2006 a 2007 tvořili nejpočetnější skupinu uchazečů lidé ve věku 50-59 let (v roce 2006 tvořili 27,3 % a v roce 2008 29,2 %), v roce 2008 i v roce 2009 nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání tvořili mladí lidé ve věku 20-29 let (viz. tabulka č.14), na čemž největší podíl měli lidé ve věku 20-24 let⁶⁹, tedy absolventi škol.

**Tabulka č. 14 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v okrese Trenčín
v letech 2006 – 2009**

Věk v letech	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Do 19	133	110	37	62
20-29	679	595	912	1367
30-39	531	468	533	840
40-49	755	617	622	934
50-59	798	756	759	1 173
Nad 60	28	45	65	101
Celkem	2924	2591	2928	4 477

Zdroj: Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR [online], vlastní zpracování

⁶⁸ Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky/2009.html?page_id=1267>

⁶⁹ Dle údajů Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky/2009.html?page_id=1267>

Dle údajů v tabulce č. 14 došlo k největšímu meziročnímu nárůstu u lidí nad 60 let. Výrazný nárůst byl i u mladých lidí ve věku 20-29 let, kdy se jejich počet od roku 2006 zdvojnásobil. U osob ve věku 30-39 let došlo k nárůstu o 58%, u osob ve věku 50-59 let došlo k nárůstu o 47%. I přes absolutní nárůst počtu uchazečů, došlo k poklesu počtu mladých uchazečů do devatenácti let v evidenci úřadu práce.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Z hlediska vzdělanostní struktury v evidenci uchazečů ÚP v Trenčíně převažují lidé s výučním listem a středoškolsky vzdělání s maturitou. Dle údajů v tabulce č. 15 patřili v letech 2006 mezi nejpočetnější skupinu uchazečů lidé s výučním listem, na celkovém počtu uchazečů se podíleli 36,5%. V letech 2007 – 2009 byli v evidenci nejvíce zastoupeni uchazeči se středoškolským vzděláním, tvořili v průměru 39 % uchazečů.

**Tabulka č. 15 : Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého stupně vzdělání
v okrese Trenčín v letech 2006 – 2009**

Stupeň dokončeného vzdělání	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
VŠ	223	270	303	487
Vyšší vzd.	41	48	59	104
Středoškolské	702	1029	1209	1 667
Vyuč.	1067	877	1010	1 781
ZŠ	536	367	347	438
bez vzd.	0	0	0	0
Celkem	2924	2591	2928	4 477

Zdroj: Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování

Mezi lety 2006 a 2009 došlo k největšímu nárůstu u uchazečů se středoškolským vzděláním. Výrazný nárůst uchazečů o zaměstnání byl i mezi lidmi s vysokoškolským a vyšším vzděláním. U osob se základním vzděláním došlo k poklesu uchazečů.

Struktura uchazečů dle doby v evidenci úřadu práce

Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci po dobu delší než jeden rok, patří k problémové a těžko uplatnitelné skupině na regionálním trhu práce. Dle údajů v tabulce č. 16 představovali dlouhodobě nezaměstnaní v letech 2006-2009 v průměru 20,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Největší podíl tvořili v letech 2006-2009 uchazeči, kteří jsou v evidenci po dobu kratší než 3 měsíce, jejich podíl byl v průměru 35,4%, což je pozitivním ukazatelem.

**Tabulka č. 16 : Struktura uchazečů o zaměstnání podle doby v evidenci ÚP
v Trenčínském kraji k 31.12.2009**

Délka evidence v měsících	Stav ke dni			
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Do 3	995	999	1 347	1 236
3 – 6	613	593	679	1 224
6 – 9	307	253	233	900
9 – 12	168	128	141	478
12 – 48	678	430	353	421
Nad 48	163	188	175	104
Celkem	2924	2591	2 928	4 477

Zdroj: Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování

Téměř 5 % uchazečů o zaměstnání v okrese Trenčín je v evidenci déle než 2 roky. K největšímu nárůstu došlo mezi roky 2006 až 2009 u uchazečů, kteří jsou v evidenci po dobu 6-9 měsíců. U uchazečů s dobou evidence více než 12 měsíců docházelo k meziročním poklesům, což je velmi pozitivní ukazatel.

1.9. Srovnání situace na trhu práce v okresech Liberec a Trenčín

Míra nezaměstnanosti v Trenčínském kraji dosahuje dlouhodobě nízkých hodnot, naopak Liberecký kraj patří mezi kraje, které hospodářská krize zasáhla nejvíce a došlo k velkému nárůstu nezaměstnaných osob, především z oblasti sklářského a automobilového průmyslu.

Srovnáme-li okres Trenčín a Liberec, ve sledovaném období 2006 až 2009, byla míra nezaměstnanosti ve všech letech nižší v okrese Trenčín. V obou okresech docházelo k výraznému poklesu volných pracovních míst. Na konci roku 2009 bylo Libereckým ÚP nabízeno 569 volných míst, přitom počet uchazečů o zaměstnání činil osob 9 692 osob. Počet volných míst v okrese Liberec se prudce snížil především v průběhu roku 2009, ubyla hlavně místa pro kvalifikované i nekvalifikované dělníky. V okrese Trenčín byla situace podobná, také docházelo k výraznému nárůstu počtu uchazečů a přitom se nabídka volných pracovních míst od roku 2006 snížila více než třináctkrát. Se zvyšující se nezaměstnaností roste počet uchazečů v nižších věkových skupinách, nejvíce meziročně vzrostl mezi lety 2007 až 2009 počet uchazečů ve věkové skupině 20-29 let, jak v okrese Liberec tak v okrese Trenčín. Celkový počet nezaměstnaných se meziročně zvýšil ve všech kategoriích s výjimkou osob bez vzdělání v okrese Liberec a u osob se základním vzděláním v okrese Trenčín. Dlouhodobě nezaměstnaní představovali v letech 2006 až 2009 v průměru 20,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Trenčín, v okrese Liberec tvořili 29,8%. V okrese Liberec je tedy dlouhodobě nezaměstnaných více na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání než v okrese Trenčín.

IMPLEMENTACE EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU V OKRESE LIBEREC A TRENČÍN

V následující části práce jsou popsány a charakterizovány vybrané projekty spolufinancované z ESF, jejichž realizace vede k rozvoji politiky zaměstnanosti a v boji proti nezaměstnanosti v okrese Liberec a Trenčín.

1.10. Implementace Evropského sociálního fondu na podporu politiky zaměstnanosti v okrese Liberec

Tato část práce se prioritně věnuje úloze Úřadu práce v Liberci (dále ÚP v Liberci) při implementaci finančních prostředků, které jsou čerpány z ESF a které směřují do oblasti zaměstnanosti. Poprvé v historii ÚP Liberec došlo k souběhu financování některých nástrojů APZ z více zdrojů současně, a to jak z národní APZ, tak programů financovaných z ESF. Nižší počty vytvářených pracovních míst a umísťování uchazečů poznamenala ekonomická a finanční krize. Na území Libereckého kraje se nachází 4 úřady práce - ÚP v Liberci, ÚP v Jablonci nad Nisou, ÚP v Semilech a ÚP v České Lípě. Projekty ESF, které úřady práce v Libereckém kraji realizují se dělí podle typu na regionální a národní projekty a dále podle oblasti, do které směřují. Úřad práce v Liberci je tzv. pověřený ÚP, což znamená, že administruje některé projekty z ESF (například regionální projekty) pro všechny okresy Libereckého kraje.

1.10.1. Národní individuální projekty

Národní individuální projekty jsou projekty, které mají působnost na území celé České republiky. NIP jsou projekty připravené MPSV ČR v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a realizované prostřednictvím úřadů práce v České republice. Projekty jsou spolufinancované z ESF a státního rozpočtu. Projekty mohou sloužit k doplnění národních politik a programů.

Projekt „Veřejně prospěšné práce“

Veřejně prospěšné práce jsou jednou z hlavních aktivit, která spadá pod oblast podpory 2.1 - *Posílení aktivních politik zaměstnanosti* a představují jednu z možností řešení nezaměstnanosti formou krátkodobých pracovních příležitostí obecně-prospěšného charakteru. Svůj význam mají VPP především v menších obcích či v obcích s nevyhovující dopravní obslužností. Projekty v rámci VPP jsou každoročně zřizovány úřady práce pod vedením MPSV ČR. **Hlavním cílem projektu** a zároveň přínosem je udržení a obnovení základních pracovních návyků uchazečů o zaměstnání a jejich motivace k práci prostřednictvím získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv z podpor. Projekt „Veřejně prospěšné práce“ spadal pod OP RLZ z minulého programového období. V roce 2008 byly prostřednictvím ESF na úhradu mzdových nákladů vzniklých při zřizování VPP poprvé použity prostředky z Evropské unie. Jednalo se o jednorázovou zpětnou refundaci z finančních prostředků ESF. Původní limit čerpání prostředků byl 31.12.2007, ten byl následně kvůli světové hospodářské krizi prodloužen do 31.6.2008, aby bylo možné využít dostupné prostředky z ESF i v současném programovém období. V roce 2009 pak byla problematika veřejných prací řešena uzavíráním dohod se zaměstnavateli v rámci projektu VPP z OP LZZ⁷⁰. **Cílovými skupinami** jsou uchazeči, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle §33 zákona o zaměstnanosti⁷¹, nejvíce jsou VPP využívány pro osoby starší 50 let (cca 61 %) a osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců (cca 20 %), přitom přibližně 52 % uchazečů umístěných na VPP má pouze základní vzdělání⁷². Více než polovina pracovních míst byla vytvořena v oblasti Frýdlantského výběžku, kde se míra nezaměstnanosti dlouhodobě pohybuje výrazně nad průměrem okresu. Pro některé uchazeče je umístění na veřejně prospěšné práce v obci, která je zároveň místem bydliště, často jedinou možností pracovního uplatnění. Na VPP jsou umísťováni více muži než ženy, což vyplývá z povahy VPP, kdy se jedná většinou o manuální práce.

⁷⁰ BUSINESSINFO.CZ; *Lhůta pro čerpání peněz z fondů EU za období 2004 – 2006 byla prodloužena o půl roku*, [online], [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW : <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zdroje-financovani-z-eu-2007-2013/lhuta-pro-cerpani-za-2004-06-prodlouzena/1001573/52158/>>

⁷¹ Brožura Evropský sociální fond 2007 – 2013, Nové operační programy klíčovou dírkou, Praha, MPSV, 2007, ISBN 978-80-86878-57-7

⁷² Dle interních dat Úřadu práce v Liberci.

Tabulka č. 17 : Počty vytvořených míst a podpořených osob – Veřejně prospěšné práce

Oblast	Projekty ESF OP LZZ - Veřejně prospěšné práce			
	K 31.12.2008		k 31.12.2009	
	Počet míst	počet uchazečů	počet míst	Počet uchazečů
	Celkem za rok		Celkem za rok	
Česká Lípa	79	86	244	269
Jablonec nad Nisou	36	46	74	103
Liberec	235	256	189	241
Semily	40	38	89	80
Liberecký kraj	390	426	596	693

Zdroj : Integrovaný portál MPSV, [online], dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

V tabulce č.17 lze najít počty skutečně podpořených uchazečů a vytvořených míst. V roce 2008 bylo v Libereckém kraji celkem vytvořeno 390 pracovních míst, z toho v okrese Liberec 235 míst. V průběhu roku bylo v celém kraji na VPP umístěno 426 uchazečů, z toho 256 v okrese Liberec. V průběhu roku 2009 bylo v Libereckém kraji celkem vytvořeno 596 pracovních míst, přičemž v okrese Liberec se na celkovém počtu podílel 189 místy. V kraji se podařilo na VPP umístit 693 uchazečů, v okrese Liberec to bylo celkem 241 nezaměstnaných. Spolufinancováním z ESF došlo k významné úspoře finančních prostředků státního rozpočtu a současně také došlo ke zvýšení počtu podpořených osob, které dostaly možnost zúčastnit se tohoto projektu. Pro roky 2008 až 2010 ÚP v Liberci obdržel rozpočet z ESF na projekt ve výši 46 632 000 Kč⁷³. Projekt VPP je spolufinancován až z 85% z finančních zdrojů ESF⁷⁴.

⁷³ Dle údajů MPSV ČR.

⁷⁴ Z prostředků státního rozpočtu bez spolufinancování z ESF bylo v roce 2009 na VPP pro okres Liberec celkem přiděleno 9.078.000 Kč (vyčerpáno: 9.003.494 Kč), počet financovaných míst: byl 222 (z toho vytvořených v r. 2009 bylo 164) . Na rok 2009 bylo pro projekt VPP alokováno 9.212.000 Kč, celkem bylo od počátku roku 2010 do 31.3.2010 vytvořeno 9 míst.

Projekt „Vzdělávejte se!“

Na současnou hospodářskou krizi zareagovalo MPSV mimořádnými opatřeními a mimo individuální projekt „Vzdělávejte se!“ vyhlásilo výzvu pro předkládání grantových projektů „Školení je šance“. Projekt „Vzdělávejte se!“ probíhá v režii úřadů práce. Princip projektu spočívá v tom, že se zaměstnanci, lépe řečeno účastníci projektu za mzdu vzdělávají ve své pracovní době, čímž je podpořena jak „udržitelnost pracovních míst ale i odborný rozvoj zaměstnanců“⁷⁵. Podporováno je „obecné“ vzdělání, které je přenositelné do ostatních podniků a není tak omezeno pouze na stávajícího zaměstnavatele⁷⁶. Nejčastěji jsou kurzy zaměřeny na finanční gramotnost, počítače nebo manažerské dovednosti. První fáze projektu začala v březnu roku 2009 a trvala až do června. Celkem bylo na projekt libereckým ÚP vyčleněno 9 mil. Kč, vyčerpáno bylo celkem 7,5 mil. Kč⁷⁷. Celkem bylo do projektu zapojeno 2.420 zaměstnanců. Na druhou fázi, která začala v srpnu 2009 se vyčlenilo celkem 52 mil. Podáno bylo celkem 211 žádostí a proškoleno bylo 2.700 zaměstnanců. Zájem zaměstnavatelů výrazně převyšuje objem finančních prostředků. Náklady na semináře a náhradu mzdy školícím se lidem financuje z 85 % ESF a z 15 % státní rozpočet ČR.

Projekt „Společensky účelná pracovní místa“

Projekt je zaměřen na skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání⁷⁸ a přispívá k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce⁷⁹, kterým nelze v

⁷⁵ Integrovaný portál MPSV ČR, Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“, [online], [cit. 2009-05-02] dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6565>>

⁷⁶ např. jazykové vzdělávání, IT dovednosti, komunikační dovednosti, ale i oborové vzdělávání uplatnitelné u více zaměstnavatelů v jednom oboru, např. účetnictví, stavební práce, svářečské zkoušky atd. - tisková zpráva MPSV ze dne 17.3.2009, dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6542/17032009.pdf> [cit. 2009-01-08].

⁷⁷ Celkem je pro celou Českou republiku vyčleněno 3,3 mld. Kč na pomoc podnikům čelícím hospodářské krizi. Realizace pomoci bude probíhat jednak v grantovém projektu „Školení je šance“, do kterého má plynout 1,8 mld. Kč 77, druhá část podpory bude probíhat v režii úřadů práce – v národním individuálním projektu „Vzdělávejte se!“, který má být podpořen částkou 1,5 mld. Kč.

⁷⁸ Rozdíly mezi VPP a Společensky účelným pracovním místem jsou následující : u VPP jsou pracovní poměry uzavírány na dobu určitou (ze zákona), dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem je rámcová (místa lze přeočadit) a jsou určeny pro obce/města a neziskový sektor. V rámci SÚPM úřady práce preferují pracovní poměry na dobu neurčitou, dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem je na konkrétního uchazeče o zaměstnání a SÚPM jsou určeny především pro podnikatelskou sféru.

⁷⁹ Uchazeči s méně závažnými handicapy jsou například : uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.

daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa může být zaměstnavateli poskytnut finanční příspěvek⁸⁰. „Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k jednomu z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce“⁸¹.

Hlavním cílem projektu je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z cílové skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti těchto osob na sociálních dávkách a snížení jejich životní úrovně. Realizace projektu v Libereckém kraji probíhá v letech 2008 - 2010. Na společensky účelná pracovní místa jsou ve stejném poměru umístěny ženy i muži. Od 4. čtvrtletí 2008 bylo vytváření SÚPM-vyhrazených přednostně financováno z projektu OP LZZ⁸².

Tabulka č. 18 : Počty vytvořených míst a podpořených osob – SÚPM

Oblast	Projekty ESF OP LZZ - Společensky účelná pracovní místa			
	K 31.12.2008		k 31.12.2009	
	Počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
	celkem od poč. roku		Celkem od poč. roku	
Česká Lípa	32	30	170	163
Jablonec nad Nisou	12	12	111	110
Liberec	17	17	79	73
Semily	19	19	56	55
Liberecký kraj	80	78	416	401

Zdroj : Integrovaný portál MPSV, [online], vlastní zpracování, dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

⁸⁰ Příspěvek může úřad práce poskytnout ve formě návratného příspěvku, příspěvku či částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného.

⁸¹ SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA, Portál MPSV,[online] , [cit. 2010-01-17]. Dostupné z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/narodni_individualni_projekty_esf_supm>

⁸² Existují dva typy společensky účelných pracovních míst a to SÚPM zřízená a SÚPM vyhrazená. SÚPM vyhrazená jsou pracovní pozice, které existují a na které když zaměstnavatel přijme znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, tak je mu poskytnut příspěvek na mzdu toho uchazeče. SUPM nove zřízená jsou SUPM, kdy zaměstnavatel dostanou prostředky na vytvoření pracovního místa, které musí zachovat po určitou dobu.

Pro rok 2009 a 2010 byla z ESF na SÚPM pro okres Liberec vyčleněna částka 10.566.340 Kč, do března roku 2010 bylo vyčerpáno celkem 5.230.740 Kč⁸³. Dle údajů v tabulce č.18 bylo z finančních prostředků ESF v roce 2008 celkem v okrese Liberec podpořeno 17 uchazečů a vytvořeno 17 míst. V roce 2009 bylo v rámci SÚPM celkem podpořeno 79 míst a celkem bylo podpořeno 73 uchazečů. V roce 2010 bylo z finančních prostředků ESF do 31.3.2010 celkem podpořeno 42 pracovních míst⁸⁴.

Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikace můžeme rozdělit na rekvalifikace podporující uplatnitelnost na trhu práce (např. obsluha PC) a na rekvalifikace cílené přímo na budoucího zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Počet kurzů realizovaných jak v rámci APZ, tak v rámci projektů financovaných z ESF byl srovnatelný. Z prostředků ESF bylo v roce 2008 celkem realizováno 47 rekvalifikačních kurzů pro celkem 420 uchazeče a zájemců o zaměstnání. Mezi rekvalifikacemi financovanými z fondu ESF převládaly PC kurzy, ale všeobecně převládají specializované kurzy jako sanitářka, kuchař číšník a podobně. Účastníci rekvalifikačního kurzu často získají zaměstnání bezprostředně po skončení kurzu, i když před jeho zahájením byli v evidenci úřadu práce. Další možností uplatnění, po absolvování kurzu je zahájení samostatně výdělečné činnosti. V případě, že se účastníkům kurzu nepodaří najít zaměstnání do 3 měsíců, pravděpodobnost jejich úspěchu klesá. Přitom asi 40% neúspěšných účastníků rekvalifikací zůstává nezaměstnaných i po 12 měsících od ukončení rekvalifikace. Celkem v roce 2009 a do 31.3.2010 absolvovalo rekvalifikační kurz financovaný z prostředků ESF 479 osob. Z ESF bylo na rekvalifikace přiděleno 10.148.000 Kč a 2.175.000 Kč bylo určeno na poradenství⁸⁵.

Hodnocení přínosů realizace národních projektů na politiku zaměstnanosti

O projekt „Vzdělávejte se!“ je ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců veliký zájem. Projekt je efektivním nástrojem v boji s ekonomickou krizí, jelikož zaměstnavatelé využívají možnosti nechat své zaměstnance vzdělávat, namísto toho, aby je propustili,

⁸³ Dle interních údajů Úřadu práce v Liberci

⁸⁴ Z prostředků státního rozpočtu bez spolufinancování z ESF byla na SÚPM - vyhrazená v roce 2009 alokována částka 1.408.000 Kč, z této částky bylo vyčerpáno 994.345 Kč. Počet financovaných, tedy podpořených míst bylo celkem 39 (z toho vyhrazených 30). V roce 2010, k 31.3.2010 byla na SÚPM - vyhrazená celkem alokována ze státního rozpočtu částka 3.788.000 Kč, přitom bylo podpořeno 8 míst do 31.3.2010.

⁸⁵ Dle interních údajů ÚP v Liberci

z důvodu nedostatku práce. Projekt pomáhá lidem, kteří pracovat chtějí a obávají se ztráty zaměstnání, což je rozdíl od většiny dalších projektů, které jsou zacíleny na nezaměstnané osoby. Zaměstnanci mohou využít nabyté znalosti nejen ve svém současném zaměstnání ale také pokud se rozhodnou zaměstnavatele změnit, díky tomu může být projekt považován za účinný a prospěšný. VPP jsou velmi přínosným projektem, jelikož usilují o udržení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných osob. Velmi často jsou jedinou příležitostí k práci v oblastech, kde je vysoká nezaměstnanost. Jak již bylo zmíněno, v okrese Liberec jsou VPP nejvíce využívány na Frýdlantsku. Rekvalifikační kurzy mohou pomoci lidem, kteří se v evidenci úřadu práce ocitnou z důvodu úpadku určitého odvětví nebo průmyslu, ve kterém pracovali po dlouhou dobu a nemají kvalifikaci či znalosti k vykonávání jiného zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou v současné době v Libereckém kraji využívány především pro zaměstnance ze sklářského průmyslu, který postupně v kraji končí svou výrobu.

1.10.2. Regionální individuální projekty

Z prostředků Evropského sociálního fondu, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR úřad práce v Liberci v současné době realizuje, chystá se realizovat nebo nedávno dokončil 5 regionálních individuálních projektů (dále RIP).

Tabulka č. 19 : Finanční alokace pro jednotlivé regionální individuální projekty

Název Regionálního individuálního projektu	Částka
Kariéra po padesátce	14 830 038,00
Příležitost pro Tebe	14 269 838,00
Lepší život	14 824 638,00
S rodinou na trhu práce v LK	19 634 122,00
Krize se nebojíme	39 626 711,00
Celkem	103 185 347,00

Zdroj : Interní data Úřadu práce v Liberci

RIPy jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce. „Jedná se o využití více nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž jednotlivé nástroje a opatření budou kombinovány tak, aby byl zajištěn individuální a komplexní přístup k uchazeči či zájemci o zaměstnání pro jeho uplatnění na trhu práce“⁸⁶. Na RIPy bylo ÚP v Liberci pro období 2008 – 2011 celkem přiděleno 128 939 800,- Kč⁸⁷. Z toho již bylo na konkrétní projekty alokováno 103.185.347 Kč (viz. tabulka č. 19). Tato částka je určena na kompletní zajištění projektů a jsou v ní zahrnuty i náklady na propagaci, administrativu a podobně. Regionální individuální projekty musí řešit specifika daného regionu či cílové skupiny a zajistit komplexní řešení jejich situace ve vztahu k trhu práce. Cílem projektů je zvýšit zaměstnanost znevýhodněných uchazečů o zaměstnání prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky. RIPy pokrývají specifickou oblast a mají jasně stanovený regionální rámec, jsou určeny ohroženým skupinám na trhu práce a každý projekt je zacílen na některou z těchto skupin. Do jednotlivých projektů se mohou zapojit jak krátkodobě, tak dlouhodobě evidovaní uchazeči, bez zdravotního i se zdravotním omezením a nerozlišuje se ani stupeň vzdělání. Mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří nekvalifikovaní zaměstnanci a lidé nad padesát let. Krize ovšem přinesla nečekaně špatnou situaci také pro mladé lidi, především absolventy a kvalifikované dělníky a řemeslníky ve stavebnictví a strojírenství.

Regionální projekt „Kariéra po padesátce“

Tento projekt je určen pro evidované uchazeče ve věku nad 50 let, z nichž převážná většina uchazečů patří zároveň do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Pro lidi nad 50 let je hledáním nového uplatnění na volném trhu práce velmi složité. „Starší lidé mohou mít zažitě pracovní návyky, které je těžké měnit a je pro ně velmi deprimující, pokud zůstávají doma a ztrácí tak kontakt s okolím. Z tohoto důvodu byla do projektu zařazena i tzv. řízená praxe. Je to další možnost k případnému nalezení zaměstnání. Zaměstnavatel, u kterého osoba vykonávala praxi, si může ověřit, jaký má uchazeč přístup k přidělené práci a lépe se rozhodovat“⁸⁸.

⁸⁶ Integrovaný portál MPSV, [online], [cit.2010-02-25]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf/ripy, online>

⁸⁷ Dle interních dat ÚP v Liberci, 2010

⁸⁸ MF DNES, rozhovor s ředitelkou ÚP v Liberci, článek „Kariéra po padesátce“, zveřejněno dne 1.4.2010.

V Česku nyní žije 1,5 milionu lidí nad 65 let. Tvoří zhruba 15 procent obyvatel ⁸⁹. Starší lidé jsou skupinou, která nezaměstnanost vnímá nejcitlivěji. Bez práce se mohou ocitnout i velmi zkušené a kvalitní pracovníci, jejichž kvalifikace ztrácí v důsledku restrukturalizace význam. Věková hranice pro odchod do důchodu se neustále zvyšuje, na druhé straně změnit či najít zaměstnání po padesátce je velmi obtížné, což vede k nezaměstnanosti starších osob. Zdá se, že ekonomická krize paradoxně situaci starších pracovníků zlepšila. Zaměstnavatelé si začali uvědomovat, že lidé v tomto věku jsou stále schopni plného pracovního výkonu, přičemž na rozdíl od mladých uchazečů mají mnohaletou praxi v oboru, kterou dokáží při výkonu práce úspěšně zúročit a také tyto zkušenosti předat mladším kolegům ⁹⁰. Problémem při zaměstnávání osob ve věku nad 50 let je především jejich neznalost práce na počítači a cizích jazyků, u pracovníků s nižším vzděláním je často pozorována i neochota si potřebné znalosti doplnit.

Celkový rozpočet na projekt činil 14.830.038,- Kč ⁹¹. Aktivita projektu probíhaly od června 2009 do února 2010. Do projektu mělo původně vstoupit alespoň 180 osob, nakonec se projektu zúčastnilo celkem 453 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Tento projekt, je stejně jako ostatní Ripy založen na odzkoušení řízené praxe ⁹², která navazuje na rekvalifikační kurzy. Jelikož řízené praxe probíhají u zaměstnavatelů z Libereckého kraje má účastník šanci získat pracovní uplatnění přímo v okolí svého bydliště. Řízené praxe se zúčastnilo 55 účastníků projektu v oborech pečovatelských, administrativa a strojírenství ⁹³. Motivačního a skupinového poradenství se zúčastnilo 211 osob, individuálního poradenství 184 osob.

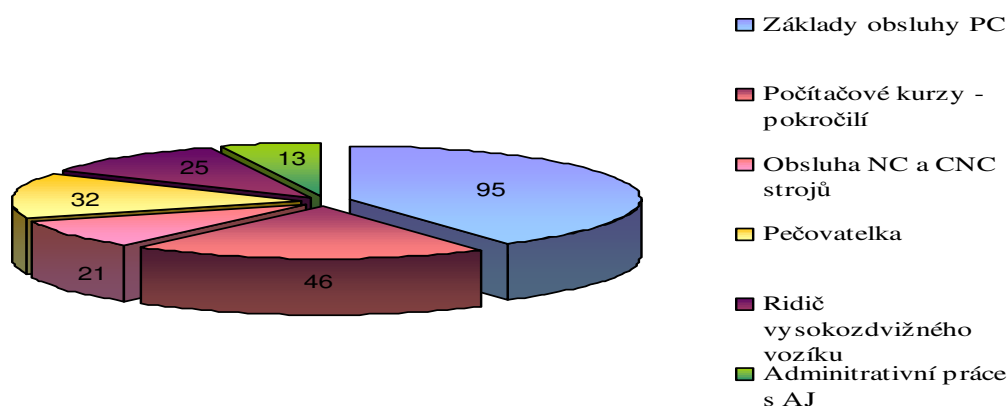
⁸⁹ Kariéra Web.cz, zveřejněno dne 16.6.2008, [online], [cit. 2010-04-09]. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-25518560-martin-vosecky-online-o-veku-a-trhu-prace>>

⁹⁰ Pro zaměstnávání osob starších 50 let hovoří argumenty jako jejich dlouholeté životní a pracovní zkušenosti, odborné, komplexní profesní znalosti a loajalita firmě.

⁹¹ Dle interních dat ÚP v Liberci

⁹² Dle definice, kterou používá ÚP v Liberci je řízená praxe cílená činnost směřující k prohloubení znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon vhodného zaměstnání, provádí se na pracovištích právnických nebo fyzických osob na základě plánu řízené praxe je pokračováním rekvalifikace, která řízené praxi předchází a pravidla pro průběh rekvalifikací platí i pro řízenou praxi.

⁹³ Dle interních dat ÚP v Liberci



Graf č. 1 : Počty účastníků rekvalifikační kurzů – Kariéra po padesátce

Zdroj : Interní data ÚP v Liberci

Pro účastníky projektu byly připraveny odborné rekvalifikace, které jim měly pomoci v rozšíření svých znalostí a zkušeností. Rekvalifikací se zúčastnilo celkem 232 osob⁹⁴. Nejvíce účastníků projektu si vybralo rekvalifikaci základy obsluhy PC, celkem 95 osob, což bylo 41% všech účastníků. V průběhu realizace projektu jim byli k dispozici speciálně proškolení psychologové v rámci motivačních aktivit, skupinového a individuálního poradenství.

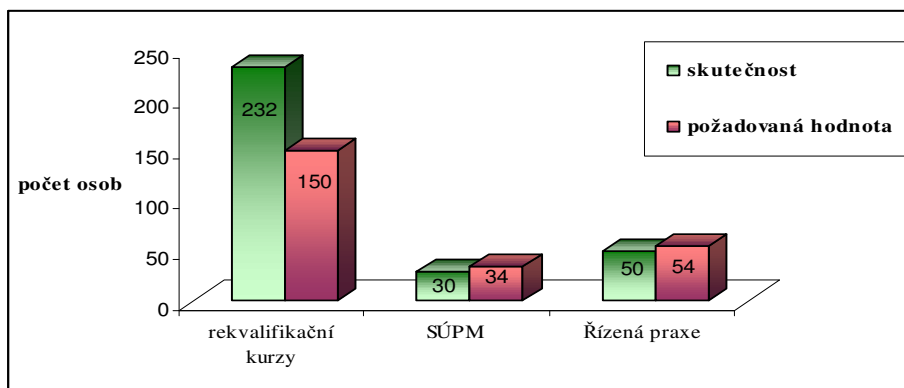
Tabulka č. 20 : Počty účastníků rekvalifikačních kurzů

Název rekvalifikačního kurzu	Vstoupilo	Úspěšně ukončilo
Základy obsluhy osobního počítače	96	95
Obsluha osobního počítače	49	46
Administrativní práce s AJ, NJ	13	13
Řidič vysokozdvizného vozíku	25	25
Obsluha NC a CNC	22	21
Pečovatelka	32	32

Zdroj: Dle interních dat ÚP v Liberci

⁹⁴ Dle interních dat ÚP v Liberci

Dle údajů v tabulce č.20 je možné konstatovat, že téměř všichni účastníci, kteří se rekvalifikační zúčastnili, absolvovaný kurz dokončili.



Graf č. 2 : Umístění uchazeči na SÚPM, rekvalifikace a řízenou praxi

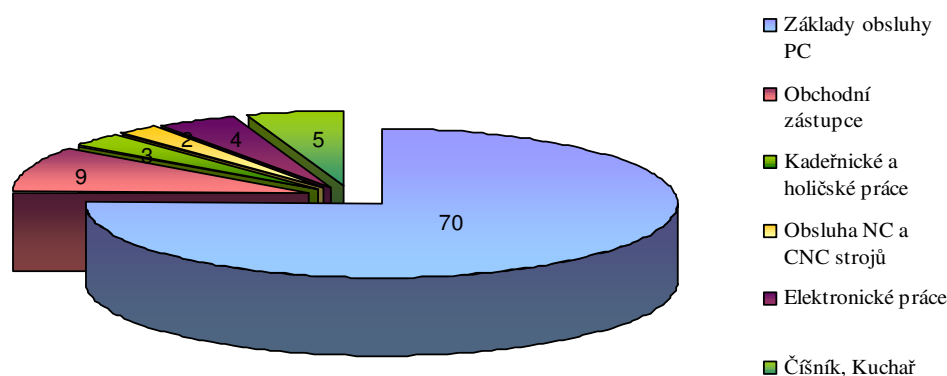
Zdroj : Interní data ÚP v Liberci

Na pracovní místa v rámci společensky účelného pracovního místa se v rámci projektu podařilo najít zaměstnání 34 osobám, 7 účastníků projektu bylo umístěno na nově vytvořená pracovní místa. Úspěšnost projektu tak byla pouze 9 %. Jednalo se především o uchazeče dlouhodobě evidované na úřadech práce v Libereckém kraji.

Regionální projekt „Příležitost pro Tebe“

Ekonomická krize způsobila pokles nabídky pracovních míst a propouštění. Dle údajů v tabulce č. 8 vzrostl v roce 2009 počet uchazečů o práci ve věkové skupině do 20 let o 63,5% oproti roku 2007. ÚP v Liberci zareagoval na současný stav a pro uchazeče mladší 20 let připravil projekt „Příležitost pro Tebe“. Celkový rozpočet na projekt činí **14.269.838,- Kč**. Znevýhodnění mladých lidí na trhu práce je způsobeno nedostatkem zkušenosti s hledáním zaměstnání, jelikož v této situaci se ocitli poprvé. V současnosti hledá zaměstnání velký počet uchazečů a jsou mezi nimi kvalitní, zkušení odborníci, a ti jsou při ucházení se o volná místa ve výhodnější pozici než mladí lidé bez praxe. Důvodem může být fakt, že do čerstvých absolventů škol je třeba více investovat, aby zkušenosti nasbírali. Jak vyplývá z analýzy institutů CERGE-EI a Idea, vzdělaní lidé jsou paradoxně skupinou, která na pracovním trhu pocítila recesi nejvíce. „Nezaměstnanost mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi stoupla ve srovnání mezi konci let 2007 a 2009 o 73 %.

Výrazný růst nezaměstnanosti však postihl i ostatní skupiny s výjimkou těch s nižším středním vzděláním“⁹⁵. Absolventy v hledání práce někdy limituje i obor, který vystudovali, jelikož o některé obory je jen minimální zájem, především absolventi většiny humanitních oborů teď hledají uplatnění stěží⁹⁶. Do projektu mělo vstoupit alespoň 100 osob, nakonec se do projektu zapojilo 311 účastníků. Motivačního a skupinového poradenství se zúčastnilo celkem 122 uchazečů, individuálního poradenství 101 osob.



Graf č. 3 : Počty účastníků v rekvalifikačních kurzech – Příležitost pro Tebe

Zdroj : Interní data ÚP v Liberci

Do rekvalifikačních kurzů bylo zapojeno celkem 93 uchazečů o zaměstnání do 20 let. Mladí lidé upřednostnili rekvalifikační kurzy zaměřené na práci na počítači, tento kurz si vybralo celkem 70 osob, což bylo 75 % všech účastníků projektu. Do projektu celkem vstoupilo 311 mladých lidí do 20 let. Na pracovní místa se podařilo umístit 42 účastníků projektu, z toho na společensky účelné pracovní místo bylo umístěno 36 osob a na nově vzniklé pracovní místo se podařilo umístit 6 účastníků. Úspěšnost projektu tak byla 13,5 %. Účastníky, kterým se nepodaří v krátké době po rekvalifikaci najít práci, budou čekat další aktivity formou následného poradenství.

⁹⁵ IDNES CZ, článek : „Mladí a dynamičtí lidé vyšli v krizi z módy, firmy chtějí zkušené“, zveřejněno dne 15.3.2010, [online], [cit. 2010-04-07]. Dostupné z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/mladi-a-dynamicti-lide-vysli-v-krizi-z-mody-firmy-chteji-zkusene-pwu/ekonomika.asp?c=A100315_1351046_ekonomika_fih>

⁹⁶ tamtéž

Regionální projekt „Lepší život“

Projekt je určen pro osoby dlouhodobě nezaměstnané se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, pro které je charakteristické sociální vyloučení a tedy ztížená možnost zapojení se do pracovního procesu. Tato skupina osob je poměrně početná a nadále narůstá. Celkový rozpočet na projekt činí **14.824.638,- Kč**. Zdravotně postižený člověk je v důsledku negativních předsudků ze strany zaměstnavatelů považován za méně výkonného pracovníka s nízkou kvalifikací, není zde snaha posoudit každého člověka individuálně, najít jeho kvality a potenciál. Zlepšení situace zdravotně postižených občanů nejen na trhu práce by mělo být cílem národních politik. Vytvořena by měla být koncepce, které by lépe chránila zdravotně postižené osoby před nezaměstnaností a s ní souvisejícím sociálním vyloučením. Současná situace na trhu práce v ČR je charakteristická nedostatečnou nabídkou pracovních míst pro handicapované.

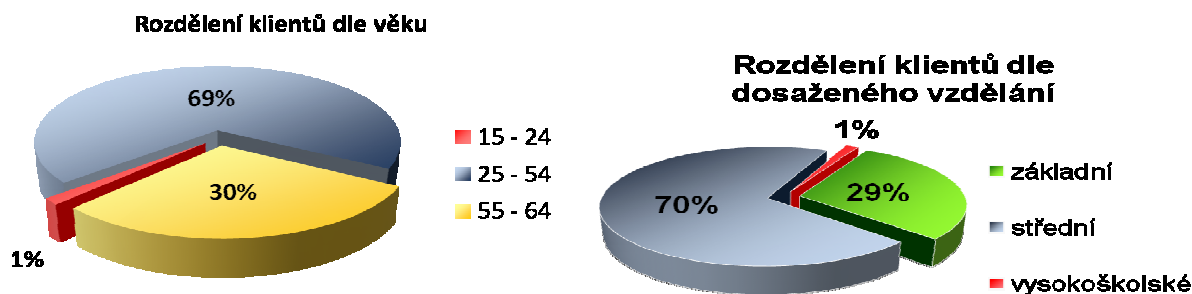
Tabulka č. 21 : Míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Oblast	29.2.2008	28.2.2009	28.2.2010
Česká Lípa	7,2	11,2	13,6
Jablonec n. Nisou	5,2	8,5	12,2
Semily	5,5	8,4	10,6
Liberec	6,0	8,3	10,5
Liberecký kraj	6,0	9,1	11,7
Česká republika	5,9	7,4	9,9

Zdroj : Dle interních dat ÚP v Liberci

Z údajů v tabulce č. 21 je možné vyvodit, že míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále OZP) rostla od roku 2008, což bylo způsobeno především všeobecným nárůstem míry nezaměstnanosti, ke které od roku 2008 docházelo ve všech krajích i u všech skupin obyvatel. Z tabulky je také vidět, že míra nezaměstnanosti OZP je v Libereckém kraji vyšší než je průměr v ČR. Lidé s handicapem patří mezi osoby, jejichž umístění na trhu práce je velmi složité a OZP jsou vystaveny zvýšenému riziku

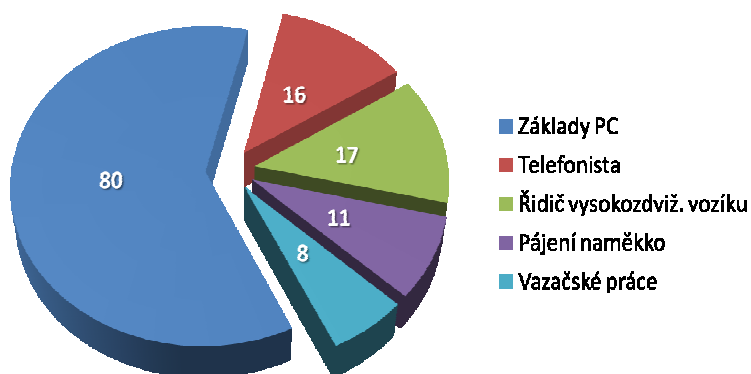
dlouhodobé nezaměstnanosti ⁹⁷, což je odvislé především od typu a míry jejich postižení ale také od jejich osobních charakteristik, zkušeností a vzdělání



Graf č. 4 : Rozdělení účastníků projektu „Lepší život“ dle věku a dosaženého vzdělání

Zdroj: Interní data ÚP v Liberci

Mezi účastníky projektu převažovaly ženy, tvořily 58%. Největší podíl účastníků projektu měli lidé ve věku 25-54 let. Většina účastníků projektu má středoškolské vzdělání. Jen 1% účastníků dosáhlo vysokoškolského vzdělání.



Graf č. 5 : Počty uchazečů v jednotlivých rekvalifikačních kurzech – Lepší život

Zdroj: Interní data ÚP v Liberci

⁹⁷ Nezaměstnanost je považována za základní projev marginalizace, která vyplývá z nedostačujících pracovních příležitostí a ze segmentace pracovního trhu, což vede k ekonomické exkluzi, chudobě a následně k sociální exkluzi.

Největší zájem byl o rekvalifikační kurz základy PC. V rámci projektu měli účastníci možnost využití diagnostik, jejichž výstupy jsou využity pro nasměrování jednotlivých účastníků do rekvalifikačních kurzů. Velmi intenzivní je také komunikace a spolupráce se zaměstnavateli Libereckého kraje s cílem je informovat o možnostech zaměstnání této významné cílové skupiny. Do projektu celkem vstoupilo 217 osob. Celkem 30 účastníků získalo zaměstnání mimo projekt, 5 účastníků bylo umístěno na nová pracovní místa, na vykonávání veřejně prospěšných prací bylo umístěno celkem 12 účastníků a 21 účastníků projektu bylo umístěno na SÚPM. Úspěšnost projektu tak byla 31,3%. Od typu a míry postižení se odvíjí možnosti pracovního uplatnění člověka, přitom jako výrazný problém při hledání zaměstnání se jeví kumulace handicapů. Pokud je člověk zdravotně handicapovaný a dosáhl jen nízkého stupně vzdělání nebo patří do skupiny osob starších 50 let, je pro něj velmi obtížné najít si vhodné zaměstnání ale také si jej udržet.

Regionální projekt „S rodinou na trh práce v Libereckém kraji“

Z výzkumu Gender studies mezi matkami dětí do deseti let vyplynulo, že 54 % žen se setkala s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání a to na základě svého rodičovství. 70 % respondentek odpovědělo, že se setkala s diskriminací u někoho ve svém okolí. Nejčastěji se ženy při přijímacím pohovoru setkávají s otázkami ohledně počtu dětí a možností hlídání. Obecně se dá říci, že matky mají relativně velký zájem pracovat i při rodičovské dovolené. V průběhu rodičovské dovolené je velký zájem o práci z domova a pružnou pracovní dobu⁹⁸. Projekt má za cíl zlepšit znevýhodněné postavení rodičů dětí do 15 let a zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce. Smyslem projektu je podpora a rozšíření alternativních forem zaměstnání, jako je práce na zkrácený úvazek či sdílené místo. Rodičům malých dětí alternativní formy zaměstnání vyhovují, umožňují totiž skloubit práci s péčí o dítě. V České republice doposud nejsou tyto formy zaměstnání příliš rozšířeny. V rámci projektu funguje stejně jako u všech další realizovaných projektů řízená praxe u zaměstnavatelů a důraz je kladen také na úzkou spolupráci účastníka s poradcem. Aktivita v rámci projektu vedou především k doplnění a rozšíření vzdělání rodičů, vracejících se na trh práce po mnohaleté pauze, při které ztratili kontakt s oborem nebo nemají potřebné znalosti, které jsou vyžadovány zaměstnavateli.

⁹⁸ Výsledky výzkumu bude Gender Studies, [online], [cit. 2010-03-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?article=448>>

Zahájení projektu bylo v září roku 2009, do projektu by mělo vstoupit alespoň 240 osob a alespoň 35 osob by mělo být umístěno na SÚPM. O projekt je velký zájem, za první čtyři měsíce trvání se do tohoto programu zapojilo přes 200 osob z celého Libereckého kraje, a 192 z nich se zúčastnilo prvních projektových aktivit. Projekt slaví viditelné úspěchy, doposud se v průběhu motivačních a poradenských aktivit podařilo najít práci více než 40 osobám a počet úspěšně zaměstnaných stále roste⁹⁹. V rámci projektu proběhly také individuální profesní a osobnostní diagnostiky pro všechny zájemce. Celkový rozpočet na projekt činí **19.634.122,- Kč**.

Regionální projekt „Krise se nebojíme“

Pomocí tohoto projektu ÚP v Liberci nezapomíná z prostředků ESF řešit ani situaci osob, kteří se ocitli v evidenci úřadu práce v důsledku celosvětové finanční krize. Na rozdíl od ostatních programů, které se zaměřují na určité skupiny nezaměstnaných, je tento projekt určen pro všechny uchazeče o zaměstnání, přičemž nezáleží ani na dosaženém vzdělání ani na věku. Projekt je určen především pro pracovníky automobilového, sklářského a textilního průmyslu i pro ty, kterým vypršela smlouva na dobu určitou a firmy s nimi kvůli hospodářské situaci spolupráci neprodloužily. Aktivita v rámci projektu by měly účastníkům pomoci překlenout období, během kterého jsou nezaměstnaní a navrátit je na trh práce především pomocí rekvalifikací, příspěvků na SÚPM a VPP. Na projekt bylo vyčleněno **39.626.711,- Kč**, což je nejvyšší částka ze všech regionálních individuálních projektů. Projektu by se mělo zúčastnit alespoň 800 osob.

1.11. Implementace Evropského sociálního fondu na podporu politiky zaměstnanosti v okrese Trenčín

Primárním cílem všech programů poskytovaných prostřednictvím ÚP je následné zapojení účastníků na regulérním pracovním trhu, resp. zvýšení pravděpodobnosti jejich úspěchu při hledání a získávání zaměstnání a při jeho dlouhodobém udržení. Získání zaměstnání je

⁹⁹ Liberecký deník, článek : „ Povídání před přijímacím pohovorem může uškodit“, [online], publikováno dne 22.1.2010., [cit. 2010-04-15]. Dostupné z WWW: <http://liberecky.denik.cz/zpravy_region/povidani-pred-prijimacim-pohovorem-muze-uskodit.html>

základní motivací nezaměstnaných k účasti na těchto programech. Úřad práce v Trenčíně při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti využívá jak nástrojů na zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, tak nástrojů, které usilují o udržení pracovních návyků nezaměstnaných a tím předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Úřad práce v Trenčíně v současné době zaměřuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti především na nezaměstnané starší 50 let, absolventy škol a dlouhodobě nezaměstnané. Více pozornosti začíná být věnováno i nezaměstnaným, kteří jsou v evidenci úřadu práce po dobu kratší než 3 měsíce. To je dáno vysokou fluktuací pracovních sil v okrese Trenčín. Veškeré nástroje APTP jsou spolufinancovány z finančních prostředků ESF a ze státního rozpočtu SR. Většina nástrojů APTP je z 85% spolufinancována z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu. V následujícím textu bude analyzována implementace a využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ÚPSVaR v Trenčíně.

1.11.1. Implementace nástrojů na zvýšení zaměstnatelnosti

Jednotlivé nástroje na zvýšení zaměstnatelnosti byly popsány v kapitole č.1.3.1. Úřad práce v Trenčíně využívá především následující nástroje.

Vzdělávání a příprava pro trh práce

V roce 2009 ÚPSVaR v Trenčíně realizoval Národní projekt „Teoretická a praktická příprava zaměstnanců na získání nových vědomostí a odborných zručností“. Financování projektu bylo zabezpečené z finančních prostředků z ESF a státního rozpočtu SR v poměru 75:25 a vlastními zdroji zaměstnavatele¹⁰⁰. Pod národní projekt spadají dva konkrétní nástroje APTP, jedná se o Vzdelávání a příprava pro trh práce uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání (dále ZoZ) a Vzdelávání a příprava pro trh práce zaměstnance¹⁰¹.

¹⁰⁰ Dle poskytnutých údajů ÚPSVaR v Trenčíně

¹⁰¹ **UoZ** je občan, který je schopný pracovat, je vedený v evidenci UoZ na úřadu práce a chce si najít zaměstnání. UoZ nesmí mít zaměstnání, vykonávat samostatně výdělečnou činnost doma ani v zahraničí, nebo jeho mzda při vykonávání samostatně výdělečné činnosti nesmí přesáhnout 3200 Sk nebo ji nesmí vykonávat více než 64 hodin za měsíc. **ZoZ** je občan, který si hledá jiné zaměstnání a není uchazečem o zaměstnání, zájemce o zaměstnání může být například občan, samostatně výdělečně činný student denní formy studia, rodič na rodičovské dovolené apod. Zájemce o zaměstnání se zařadí do evidence ZoZ na základě podání písemné žádosti. Úřad práce, sociálních věcí a rodiny poskytuje ZoZ informace o volných pracovních místech, o možnostech vyhledávání volných pracovních míst ale také informační a odborné poradenské služby.

V roce 2009 ÚPSVaR v Trenčíně realizoval vzdělávání a přípravu pro trh práce (dále VzPrTP) jen pro uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP, pro zájemce o zaměstnání nebyl tento nástroj v roce 2009 určen. V roce 2009 bylo v okrese Trenčín celkem realizováno 14 kurzů v celkové dohodnuté sumě 128 427,44 €.

Nástroj slouží k zintenzivnění teoretické či praktické přípravy, která umožňuje získat nové vědomosti a praktické zkušenosti za účelem získání pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při výběru kurzu je potřeba vycházet z aktuální poptávky na trhu práce a ze žádostí o rekvalifikaci nezaměstnaných. Při výběru uchazečů by přednost měla být dána dlouhodobě nezaměstnaným a zabránit vícenásobné rekvalifikaci uchazeče po dobu jeho evidence na ÚP. Nejčastěji se vzdělávání zaměřuje na oblast práce na počítači, účetnictví, služby v pečovatelské péči, nástroj ale slouží i k získání znalostí potřebných k zahájení vykonávání samostatně výdělečné činnosti a mezi aktivity tohoto nástroje řadíme i poradenské kurzy.

Tabulka č. 22 : Struktura zařazených uchazečů o zaměstnání do VzPrTP

Počet zařazených UoZ do VzPrTP	326
Ženy	154
Absolventi	30
Nad 50 let	80
Dlouhodobě nezaměstnaný občan	33
§8 d)	1
Občan se zdravotním postižením	4

1.1.1.1.1.

Zdroj: Dle poskytnutých údajů Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Trenčíně

Z hlediska profesní struktury VzPrTP pro uchazeče o zaměstnání byly v roce 2009 úřadem práce v Trenčíně realizovány kurzy zaměřené na práci s počítačem, účetnictví, daňovou soustavu, řidič vysokozdvížného vozíku, kosmetička, manikúra a nehtový design, pečovatelská a další. Celkem Vzdělávání a přípravu pro trh práce dokončilo 326 osob, tedy všichni, kdo se do projektu zapojili. Na trhu práce se podařilo celkem umístit 117 uchazečů,

což znamená úspěšnost 35,9% ¹⁰². Na nástroj „**Vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnanců**“ činil příspěvek poskytnutý zaměstnavatelům na vzdělávání zaměstnanců v okrese Trenčín částku 422.104 EUR ¹⁰³. Poskytnutím příspěvku lze předcházet hromadnému propouštění, zvýšení konkurenceschopnosti a lepšího poskytování vzdělávacích aktivit zaměstnancům. Účelem je podpora specifického a všeobecného vzdělávání zaměstnanců s cílem prohloubit jejich vzdělanostní úroveň, pracovní potenciál a adaptabilitu ¹⁰⁴.

Příspěvek na vykonávání absolventské praxe

Nezaměstnanost mladých lidí je celosvětový fenomén. V porovnání s ostatními zeměmi EU patří Slovenská republika dlouhodobě mezi země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti mladých lidí ¹⁰⁵. Dle statistik Eurostatu byla míra nezaměstnanosti mladých lidí do 24 let na Slovensku v roce 2008 na úrovni 19,8 %, což představuje 20. místo mezi 24 zeměmi, jejichž údaje jsou ve statistikách k dispozici, a to i přestože byla v roce 2008 míra nezaměstnanosti mladých lidí na Slovensku nejnižší od roku 1998 (přičemž nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v r. 2001, kdy míra nezaměstnanosti mladých lidí byla na úrovni 39,2 %, od té doby má tento ukazatel klesající trend). V zákoně č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti jsou lidé mladší 25 let uvedeni v seznamu znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na prvním místě. Absolventská praxe slouží k získání odborných a praktických zkušeností, přitom náplň vykonávané práce by měla odpovídat dosáhnutému stupni vzdělání absolventa školy ¹⁰⁶. Nejčastěji vykonávaným druhem práce v rámci tohoto projektu byly administrativní práce. Praxi je možné vykonávat nejdéle 6 měsíců bez možnosti prodloužení v rozsahu 20 hodin týdně.

¹⁰² Dle interních údajů ÚPSVaR v Trenčíně

¹⁰³ Dle interních údajů ÚPSVaR v Trenčíně

¹⁰⁴ Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům, kteří udrží pracovní místo pro zaměstnance po dobu alespoň 12 měsíců i po skončení vzdělávání zaměstnance nebo zaměstnavatelům kteří projekt vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnanců uskutečňují jako součást opatření, které umožňují předejít hromadnému propouštění nebo propouštění alespoň omezit.

¹⁰⁵ Dle údajů Eurostatu byla průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku do 25 let v EU-27 15,5 %, přičemž nejnižší hodnoty bylo dosaženo v Holandsku (5,3 %) a nejvyšší potom ve Španělsku (26,6 %) a Maďarsku (20,3 %).

¹⁰⁶ Absolventem školy se dle zákona o službách zaměstnanosti rozumí občan mladší 25 let, který skončil soustavou přípravu na povolání v denní formě studia před méně 2 roky a doposud nezískal své první pravidelně placené zaměstnání.

Tabulka č. 23 : Počet zařazených uchazečů na absolventskou praxi v roce 2009

Oblast	Dohodnutá částka		Pojistné		Zařazení UoZ	z toho ženy
	v €	V Sk	v €	v Sk		
Trenčín	107 738,81	3 245 739,39	526,56	15 863,15	102	68
Trenčínský kraj	621 738,13	18 730 482,90	2 572,15	77 488,59	585	431

Zdroj : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování.

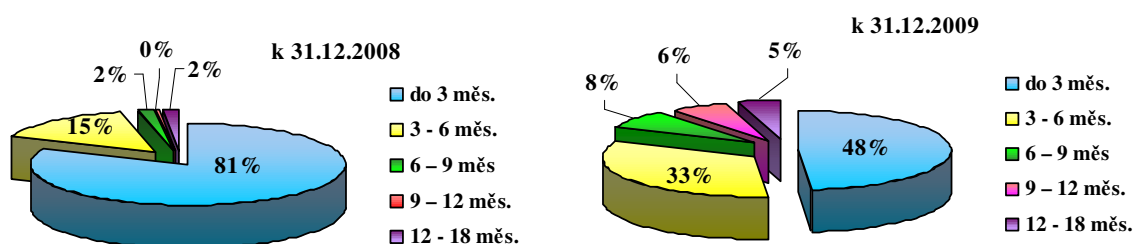
Z tabulky č. 23 vyplývá, že bylo celkem na absolventskou praxi zařazeno 102 uchazečů v Trenčíně a 585 uchazečů v celém kraji. Celkové vynaložené náklady ÚP v Trenčíně na tento příspěvek byly 3 245 740 Sk.

Tabulka č. 24 : Počty absolventů škol dle doby v evidenci k 30.9.2008 a 30.9.2009

Doba evidence v měsících	k 30.9.2008		k 30.9.2009	
	Trenčín	Trenčínský kraj	Trenčín	Trenčínský kraj
Do 3	252	1 491	212	1 157
3 – 6	47	286	144	634
6 – 9	5	45	35	224
9 – 12	1	19	26	138
12 – 18	5	83	20	241
Nad 18	0	0	0	0
Spolu	310	1 924	332	1 869

Zdroj:Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování

Počet absolventů v evidenci ÚP se výrazně nezměnil, spíše se změnila doba, po kterou byli absolventi v evidenci ÚP.



Graf č. 6 : Struktura absolventů škol dle doby v evidenci na ÚP v Trenčíně

Zdroj : autorka, s využitím dat Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online]

Po dobu kratší než 3 měsíce bylo na konci roku 2008 v evidenci ÚP v Trenčíně 252 uchazečů o zaměstnání z řad absolventů což představovalo 81 % evidovaných. O rok později našlo do tří měsíců práci 212 absolventů, což představovalo 48% všech absolventů v evidenci. I přes poměrně velké množství nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je na absolventy škol zaměřen pouze tento projekt. Ten je zaměřen na řešení důsledků a ne na příčiny problémů uplatnění mladých lidí na trhu práce¹⁰⁷. **Výše příspěvku** na vykonávání absolventské praxe je paušální a poskytuje se na úhradu nezbytných osobních výdajů, v roce 2009 činil příspěvek 185,19 € (5579,03 Sk). Absolventská praxe patří spolu s příspěvkem na samostatně výdělečnou činnost mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky trhu práce v regionu.

Příspěvek na aktivační činnost

S realizací nástroje se začalo 1.2.2004 a stal se prvním nástrojem, který se v rámci restrukturalizace systému podpory začal uplatňovat. Aktivační činnost je definována jako: “podpora udržování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání“, s důrazem na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče a uchazeče v hmotné nouzi jako prostředek zvyšování

¹⁰⁷ Dle článku v Měsíčníku Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny z května roku 2009, vše nasvědčuje tomu, že v nejbližší budoucnosti se v oblasti problematiky zaměstnanosti začnou dít pozoruhodné věci – připravují se legislativní opatření a další kroky, které by postavení a vyhlídky mladých lidí na trhu práce mohli výrazně zlepšit. K nejvýznamnějším patří zákon o odborném vzdělávání, který by měl začít platit od září 2009, či národní kvalifikační rámec a z něho vyplývající národní soustava povolání a národní soustava kvalifikací, které by měli být k dispozici v průběhu nejbližších dvou a tří let.

jejich zaměstnatelnosti“¹⁰⁸. Příspěvek se realizuje v rámci Národního projektu „Aktivace nezaměstnaných a nezaměstnaných s nízkou motivací odkázaných na dávku v hmotné nouzi“. Národní projekt byl blíže charakterizován v kapitole č. 1.3.2.1.

Aktivační činnost se vykonává formou menších obecních služeb organizovaných obcí a formou dobrovolnických prací. Aktivační činnost nevytváří nová pracovní místa, nezaměstnaní, kteří se účastní programu jsou nadále vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. Aktivační činnost je vykonávána v rozsahu nejméně 10 hodin za týden.

Tabulka č. 25 : Počet vytvořených pracovních míst - aktivační činnost

Oblast	Počet vytvořených míst	celkový dohodnutý příspěvek	
		v €	V Sk
Trenčín	8	1 758,10	52 964,52
Trenčínský kraj	105	20 869,89	628 726,31

Zdroj: dle interních údajů ÚPSVaR v Trenčíně

V roce 2009 bylo na tento nástroj ÚP v Trenčíně vynaloženo 52 965 Sk. Největší počet uchazečů zapojených do projektu byli dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnaní nad 50 let. Absolventi nebyli do tohoto programu zapojeni. Do tohoto projektu byla zapojena většina nezaměstnaných, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi¹⁰⁹. Nástroj aktivační činnost zahrnuje i „**Příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby**“¹¹⁰. Dohody v rámci tohoto nástroje byly uzavřeny se subjekty, které poskytují veřejně prospěšné a sociální služby, se zdravotnickými, kulturními a sportovními zařízeními, a subjekty zabezpečující péči o občany se zdravotním postižením a nezaopatřené děti. Dobrovolnickou službu vykonávaly jen ženy a to především dlouhodobě nezaměstnané uchazečky o zaměstnání starší 50 let.

¹⁰⁸ Dle § 52 Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zaměstnanosti, [online], dostupné z WWW: <<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=39783>>

¹⁰⁹ Dle interních údajů ÚPSVaR v Trenčíně.

¹¹⁰ Po dobu vykonávání dobrovolnické služby ÚP poskytuje UoZ paušální příspěvek pro rok 2009 ve výši 178,92 EUR, tedy ve výši sumy životního minima poskytovaného jedné plnoleté fyzické osobě.

1.11.2. Implementace nástrojů na zvýšení zaměstnanosti

Jednotlivé nástroje byly popsány v kapitole č. 1.3.1. Úřad práce v Trenčíně využívá následující nástroje na zvýšení zaměstnanosti.

Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost

Příspěvek byl zaveden 1.2.2004, poskytuje se uchazeči o zaměstnání, který je vedený v evidenci uchazečů po dobu nejméně čtyř měsíců. Pokud zájemce příspěvek získá, nesmí se po dobu dvou let vrátit do evidence uchazečů o zaměstnání. Dosavadní zkušenosti potvrzují, že podpoření uchazeči velmi často pokračují v samostatně výdělečné činnosti i po uplynutí dvou let a jen velmi malé procento z příjemců příspěvku činnost ukončí¹¹¹. Tento nástroj APTP patří mezi nástroje, jejichž cílem je vytváření nových pracovních míst a rozvoj podnikání.

**Tabulka č. 26 : Počty vytvořených pracovních míst a výše dohodnutého příspěvku
v roce 2009**

Oblast	počet vytvořených míst	celkový dohodnutý příspěvek	
		v €	v Sk
Trenčín	578	1 136 717,17	34 244 741,46
Trenčínský kraj	2 869	6 342 749,97	191 081 685,60

Zdroj : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování

Jak naznačuje tabulka č. 26 bylo v celém Trenčínském kraji pomocí příspěvku na SVČ celkem vytvořeno 2.869 pracovních míst, z toho 578 míst bylo vytvořeno v okrese Trenčín. Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost patří mezi nejvyužívanější nástroje APTP úřadem práce v Trenčíně.

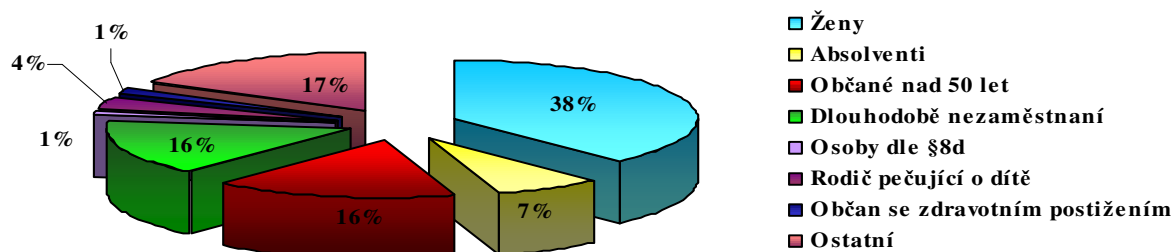
¹¹¹ Dle analýzy nástrojů APTP, Ústředí práce sociálních věcí a rodiny SR, [online], [cit. 2010-04-12] dostupné z WWW: <http://www.upsvar-ke.sk/analyzy/KE_Analyza_2008.pdf>

Tabulka č. 27 : Struktura příjemců příspěvku na SVČ

Struktura uchazečů	Trenčín	Trenčínský kraj
Ženy	213	1086
Absolventi	41	237
Občané nad 50 let	89	297
Dlouhodobě nezaměstnaní	90	570
Osoby dle §8d ¹¹²	5	26
Rodič pečující o dítě	20	86
Občan se zdravotním postižením	7	29
Ostatní	95	538
Celkem	578	2869

Zdroj : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování

Z hlediska podpory politiky zaměstnanosti je tento nástroj klasickým příkladem dočasně podporovaného pracovního místa.



Graf č. 7 : Struktura příjemců příspěvku na SVČ v roce 2009

Zdroj : autorka, s využitím dat Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online]

¹¹² Osoba dle §8d je občan, který nevykonával výdělečnou činnost ani se nepřipravoval na povolání v rámci soustavné přípravy na povolání alespoň po dobu 24 měsíců před dnem ostatního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu těžkostí při zesouladnění svého pracovního života a rodinného života.

Možnosti získat příspěvek a začít pomocí něj podnikat využili více muži než ženy. O příspěvek nejčastěji žádali dlouhodobě nezaměstnaní a lidé nad 50 let věku. Absolventi, kterým není příspěvek primárně určen, o něj neprojevili větší zájem.

Po zavedení se objevily praktické problémy při uplatnění příspěvku, nedostatečné vzdělání uchazečů a jejich slabá motivace pracovat. Výše příspěvku v okrese Trenčín činila 3 775,24 EUR (113 733,- SK), jedná se o příspěvek na jedno pracovní místo, tedy pro jednoho příjemce příspěvku. Výška příspěvku závisí na typu regionu, příslušnosti uchazeče o zaměstnání ke skupině znevýhodněných osob na trhu práce a průměrné míry nezaměstnanosti v okrese.

Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který přijme znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, vedeného v evidenci UoZ nejméně po dobu 3 měsíců, do pracovního poměru na vytvořené pracovní místo. Příspěvek je vázaný na povinnost zachovat vytvořené pracovní místo nejméně po dobu dvou let pro nepodnikatelský subjekt a nejméně tři roky pro podnikatelský subjekt.

Tabulka č. 28 : Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného UoZ – počty vytvořených pracovních míst a finanční příspěvek

Okres	vytvořená pracovní místa			umístění UoZ	z toho	
	počet míst	celkový dohodnutý příspěvek			Ženy	Znevýhodnění dle § 8
		V €	v Sk			
Trenčín	6	12 107,01	364 735,78	6	2	3
Trenčínský kraj	63	128 646,49	3 875 604,16	63	28	60

Zdroj : Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny SR, [online], vlastní zpracování.

Zaměstnavatelé v okrese Trenčín neprojevili o příspěvek zájem, bylo vytvořeno pouze 6 pracovních míst, z toho 3 umístění uchazeči byli dlouhodobě nezaměstnaní. Celková výše příspěvku byla 12 107,01 EUR, na jednoho umístěného uchazeče tak připadala částka 2018 EUR. Výše příspěvku a délka poskytování je závislá na typu regionu a průměrné míry

evidované nezaměstnanosti v okrese. Příspěvek se poskytuje měsíčně maximálně do výše 100 % celkové ceny práce ¹¹³ na jednoho znevýhodněného uchazeče o zaměstnání. V roce 2009 se příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání realizoval v souladu s Národním projektem „ Podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání“.

Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením

V roce 2009 bylo prostřednictvím příspěvku na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště celkem vytvořeno 12 pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Celková výše dohodnutého příspěvku činí 8 7774,32 EUR. Průměrná výše příspěvku na jedno pracovní místo byla 7314,53 EUR. V porovnání s předcházejícím obdobím ÚP v Trenčíně zaznamenal nárůst zřízených chráněných dílen. Uzavřeno bylo 5 dohod na příspěvek občanovi se ZP na vykonávání samostatně výdělečné činnosti. Celková výše dohodnutého příspěvku činila 37 752,40 EUR, průměrná výše příspěvku na jedno pracovní místo byla ve výši 7550,48 EUR. I v případě tohoto příspěvku byl zaznamenán nárůst žádostí v porovnání s předcházejícím obdobím. V roce 2009 byla celková výše dohodnutého a poskytnutého příspěvku na úhradu nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců celkem 152 318 EUR, průměrná výše příspěvku na jedno pracovní místo na byla ve výši 746,66 EUR. Celkem se pomocí tohoto příspěvku podařilo podpořit počet 204 pracovních míst.

1.12. Komparace využití nástrojů na podporu aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z ESF v okrese Liberec a Trenčín

Konkrétními nástroji APZ, které jsou využívány v ČR a spolufinancovány z ESF jsou rekvalifikace, jejichž cílem je rozšíření profesního vzdělání a získání nových dovedností a znalostí, společensky účelná pracovní místa (SÚPM), národní projekty jako například

¹¹³ Celková cena práce pro výpočet výšky příspěvku se stanoví jako součet průměrné mzdy zaměstnance v hospodářství SR zveřejněné statistickým úřadem SR za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se příspěvek poskytuje plus úhrada na zdravotní a sociální pojištění a příspěvku na starobní důchodové spoření placené zaměstnavatelem. Pro rok 2009 je CCP stanovená ve výši 943,81 EUR (28 433,22 Sk).

projekt „Vzdělávejte se!“ a „Školení je šance“ a regionální individuální projekty. Na Slovensku podobně jako v ČR se většina nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizuje prostřednictvím národních projektů, pod které spadá velké množství nástrojů aktivní politika trhu práce. Národní projekty jsou na Slovensku zaměřeny na všechny ohrožené skupiny na trhu práce. Nedostatkem nástrojů APTP na Slovensku je nezohlednění heterogenity nezaměstnaných. Slovenská i Česká republika jsou země s výraznými regionálními rozdíly a nezaměstnaní tvoří diverzifikovanou skupinu, která se liší nejen dobou evidence, ale v rámci regionů mají i odlišnou strukturu. Nedostatkem politiky zaměstnanosti je malé zohlednění skutečných požadavků trhu práce a vytváření pracovních míst, které nejsou žádané trhem práce.

Mezi nástroje na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti patří v české legislativě veřejně prospěšné práce, jejichž alternativou na Slovensku je příspěvek na aktivační činnost. Za pozitiva AČ lze považovat omezení extrémního sociálního vyloučení dlouhodobě nezaměstnaných, především obyvatel romských osad. Zavedení aktivačního příspěvku ovlivnilo především nabídku nově vznikajících pracovních míst pro nízko-kvalifikovanou pracovní sílu. Vlivem zavedení aktivační činnosti může docházet k jevu známému z praktické implementace podobných programů v celé EU, a to vytlačení a zanikání obvyklých pracovních míst pro nízko-kvalifikované občany¹¹⁴. Ukázalo se, že VPP byly účinnějším nástrojem APTP jelikož vytvářely skutečné pracovní místo a psychologicky působily na uchazeče kladněji. Projekt VPP je ÚP v Liberci využíván především pro uplatnění nízkokvalifikovaných občanů na trhu práce.

Nástroje APZ v okrese Trenčín i Liberec jsou zaměřené primárně na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, především na osoby starší 50 let a absolventy škol, kterých je stále vysoký podíl mezi evidovanými UoZ. Na zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce je v ČR určeno opatření na podporu vzniku společensky účelného pracovního místa, na Slovensku se jedná o příspěvek na zaměstnání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání.

¹¹⁴ Calmfors L. Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. Paříž, OECD 1994

ÚP v Liberci nemá dosud žádný regionální individuální projekt, který by byl zaměřen primárně na zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných a využívá tak pouze národního individuálního projektu „Veřejně prospěšné práce“. V Trenčíně je dlouhodobě nezaměstnanými využíván především příspěvek na samostatně výdělečnou činnost a aktivizační činnost. Na Slovensku je zřízeno opatření, které v české legislativě není zahrnuté. Jedná se o opatření zaměřené speciálně na získávání praxe na absolventů ve věku do 25 let.

Aby APZ pomohla najít práci lidem s postižením, musí vytvořit takové nástroje, které budou vyhovovat jejich potřebám a schopnostem. Podle typu a míry postižení se rozhoduje o adekvátním řešení situace a nabízí se nástroj, který integruje postiženého na trh práce. V Liberci nejvíce využívanými projekty na zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou VPP, SÚPM a chráněné dílny. Rekvalifikace se využívají při řešení nezaměstnanosti handicapovaných pouze výjimečně, neboť jejich náplň je vytvářena tak, aby rozvíjela již zažitě pracovní schopnosti jednotlivce a je spíše zaměřena na osoby s ukončeným vyšším vzděláním nebo na mladé lidi s ukončeným vzděláním. Pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením využívá ÚPSVaR v Trenčíně především příspěvku na zřízení chráněné dílny a příspěvek na vykonávání samostatně výdělečné činnosti OZP, které jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu.

DOPORUČENÍ PRO ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ

Zaměstnanost mladých lidí je potřeba řešit komplexně, jelikož patří mezi ohroženou skupinu na trhu práce na Slovensku, v České republice ale i v celé EU. Hospodářská krize situaci mladých lidí a především absolventů na trhu práce zhoršila, v současné době se absolventi nacházejí ve složité situaci a čelí vysoké míře nezaměstnanosti. Celé společnosti by mělo záležet na podpoře zaměstnanosti mladých lidí, jelikož pokud si od mládí zvyknou na nezaměstnanost, v budoucnosti se jejich návyky, názory a motivace k práci jen těžko změní. Lidé bez práce mění svůj životní styl a návyky, přitom nejvíce jsou ohroženi mladí lidé, kteří si pracovní návyky ještě nevytvořili. Vzhledem k důležitosti úspěšného začlenění mladých lidí na pracovní trh pro celou společnost, je závěrečná analýza zaměřena právě na situaci této skupiny. Cílem této části diplomové práce je navrhnout vhodné opatření odboru implementace ESF na ÚP v Liberci.

Příčin nezaměstnanosti mladých lidí je více, u mladých lidí do dvaceti let, kteří nedostudovali, se jako velmi problémové jeví nedostatek motivace k práci a také jejich obtížná uplatnitelnost na trhu práce. Na druhou stranu mladí lidé jsou často ochotní zkusit nové příležitosti a jsou mnohem více flexibilní než ostatní skupiny uchazečů o zaměstnání. Ze všech ohrožených skupin na trhu práce mají absolventi, kteří získali vyšší než základní vzdělání největší šanci umístit se na trhu práce. V případě mladých lidí bez vzdělání, je důležité motivovat je ke studiu či účasti na vhodném rekvalifikačním kurzu.

**Tabulka č. 29 : Vývoj počtu mladistvých ve věkové skupině 15 – 24 let v evidenci ÚP
v okrese Liberec 2008 – 2010**

Oblast	Počty mladistvých uchazečů o zaměstnání					
	Stav k 31.3.2008		Stav k 31.3.2009		Stav k 31.3.2010	
	15 - 19 let	20-24 let	15 - 19 let	20-24 let	15 - 19 let	20-24 let
Liberec	164	311	213	513	267	739

Zdroj : MPSV ČR, [online], vlastní zpracování.

Od roku 2008 docházelo k nárůstu mladistvých uchazečů v evidenci ÚP v Liberci (dle údajů v tabulce č.29.). Tento nárůst byl částečně způsoben všeobecným zvýšením počtu uchazečů o práci a postupným snižováním volných pracovních míst, k čemuž docházelo od roku 2008. Problémy související s uplatněním mladých lidí na trhu práce nejsou důsledkem nedostatku vzdělání, ale toho, že dosažené vzdělání, které mají, neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Navzdory zákonným úpravám, které jsou zaměřeny na pomoc mladým lidem, je možné dosáhnout motivace mladého člověka k práci jen v případě správné výchovy v rodině, ve škole a v okolí, která bude v souladu s představami mladého člověka o sobě samém. Pro mladé lidi, kteří dokončili pouze základní školu, může být důvodem či motivací k doplnění vzdělání slábnoucí zájem o nekvalifikovanou pracovní sílu a narůstající nároky na vzdělanostní úroveň a odbornost zaměstnanců. Mladí lidé by se měli zaměřit i na svou jazykovou gramotnost a snažit se prohloubit si znalost cizích jazyků.

Návrh řešení pro ÚP v Liberci

Inspirací pro ÚP v Liberci může být projekt, který je úspěšně realizován na Slovensku, jedná se o absolventskou praxi, tento projekt byl charakterizován v kapitole č. 4.2.1. Hospodářská krize přinesla pokles nabídky volných pracovních míst vhodných pro absolventy, na druhé straně, v rámci snahy o snižování nákladů v jednotlivých firmách, se na Slovensku projevil zájem ze strany absolventů i zaměstnavatelů o absolventskou praxi¹¹⁵. Slovenský národní projekt absolventská praxe je na rozdíl od libereckého regionálního projektu „Příležitost pro Tebe“ zaměřen na všechny absolventy škol, bez ohledu na to, zda právě dokončili učební obor nebo vystudovali vysokou školu. Liberecký projekt byl zaměřen jen na mladé lidi do 20 let a především na ty z nich, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní absolventi, jejichž situaci na trhu práce současná hospodářská recese negativně ovlivnila, se projektu zúčastnit nemohli.

¹¹⁵ Dle článku na serveru [ekonomika.sme.sk](http://ekonomika.sme.sk/c/3792675/urady-prace-zaradili-na-absolventsku-prax-devattisic-absolventov.html), ze dne 25.3. 2008, dostupném na WWW: <http://ekonomika.sme.sk/c/3792675/urady-prace-zaradili-na-absolventsku-prax-devattisic-absolventov.html> Úřady práce během roku 2007 umístily na vykonávání absolventské praxe více než 8,9 tis. nezaměstnaných absolventů škol. Celková dohodnutá částka paušálních příspěvků na tento nástroj aktivní politiky trhu práce představovala 84,9 mil. Sk. Po ukončení absolventské praxe si v roce 2007 u toho stejného zaměstnavatele našlo práci 566 absolventů. Celkově se po ukončení absolventské praxe do jednoho měsíce našlo zaměstnání téměř 2,7 tis. osob, dalších 774 absolventů si našlo práci v období od jednoho do třech měsíců od ukončení praxe. V období po půl roce od ukončení praxe si našlo zaměstnání 1,5 tis. absolventů.

V rámci libereckého projektu bylo realizováno jen omezené množství rekvalifikačních kurzů, které byly až na kurz práce na počítači spíše ekvivalentem studia na učilišti, což bylo dáno cílovou skupinou. V případě absolventské praxe mohou účastníci projektu získat zkušenosti z oboru, který studovali a vykonávat práci, která odpovídá stupni jimi dosaženého vzdělání¹¹⁶. Zkušenosti získávají u konkrétního zaměstnavatele, který po určitý čas pobírá příspěvek, čímž se zvyšuje šance, že absolventa zaměstná v rámci projektu a následně naváže trvalý pracovní poměr. Vzhledem k současné situaci všech osob do 25 let by bylo přínosem, pokud by projekt typu „Příležitost pro Tebe“ byl zacílen na všechny mladé lidi až do věku 25 let. Přínosem by mohlo být i rozšíření výběru rekvalifikačních kurzů, například o kurzy zaměřené na účetnictví, práci v konkrétních softwarových programech jako je AutoCad, administrativní činnost, manikúru a nehtový design, a řemesla jako je elektrikář, klempíř a zedník, jelikož o pracovníky s touto kvalifikací je mezi zaměstnavateli velký zájem. Žádné kurzy nebyly zaměřeny na studium cizích jazyků, přitom rozsahu kurzu až 600 hodin, je dostačující aby se mladí lidé naučili alespoň základy cizího jazyka a postupně své znalosti prohlubovali. Důvodem návrhu je skutečnost, že znalost cizích řečí patří mezi základní požadavky většiny zaměstnavatelů.

¹¹⁶ Největší zájem ze strany zaměstnavatelů o výkon absolventské praxe projevují organizace státní a veřejné správy, které preferují absolventy s ekonomickým vzděláním s maturitou nebo absolventy gymnázií, zároveň je ale třeba dodat, že v této skupině zaměstnavatelů je minimální předpoklad na vytvoření nových trvalých pracovních míst. Velký zájem mají i podnikatelské subjekty v oblasti služeb.

ZÁVĚR

Předložená diplomová práce se věnovala využití prostředků Evropského sociálního fondu na podporu a rozvoj politiky zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti v rámci České a Slovenské republiky, především s důrazem na Liberecký a Trenčínský kraj. Cílem diplomové práce byla analýza využití prostředků ESF v oblasti politiky zaměstnanosti v okrese Trenčín a Liberec s důrazem na roli Úřadů práce při implementaci těchto prostředků. Dílčím cílem práce bylo zhodnotit úlohu ESF v politikách zaměstnanosti obou zemí a srovnat realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z finančních prostředků Evropského sociálního fondu úřady práce v Liberci a Trenčíně. Dále v návaznosti na provedenou analýzu doporučit vhodný projekt, který by podpořil zaměstnanost mladých lidí na trhu práce v okrese Liberec. Východiskem pro naplnění stanovených cílů bylo zpracování teoretických poznatků o politice zaměstnanosti a alokovaných finančních prostředcích, obě východiska jsou zpracována v teoretické části diplomové práce. V programovacím období 2007 – 2013 činí objem finančních prostředků ESF pro Českou republikou částka 3,77 mld. EUR a pro Slovenskou republiku 1,5 mld. Kč. Tyto prostředky je však nutné spolufinancovat ze státních zdrojů přibližně z 15 %. Největší část finančních prostředků z ESF je v České republice určena na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, zhruba 2,16 mld. EUR, z toho 0,32 mld. EUR tvořily prostředky státního rozpočtu ČR. Slovenská republika implementuje prostředky ESF na základě Operačního programu Zaměstnanost a sociální inkluze, celková alokace na tento program je 1,04 mld. EUR, přitom 0,16 mld. EUR tvořily prostředky státního rozpočtu Slovenské republiky.

Míra nezaměstnanosti začala v obou regionech růst od konce roku 2008, což bylo způsobeno především hospodářskou krizí, jelikož oba regiony jsou zaměřeny na automobilový průmysl a ten byl krizí významně ovlivněn. K propouštění zaměstnanců docházelo i v dalších odvětvích, především v textilním a sklářském průmyslu. Nejvíce nezaměstnaných uchazečů, dle délky evidence na úřadu práce, tvoří v obou okresech lidé kteří jsou v evidenci méně než 3 měsíce. Od roku 2007 se postupně snižuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů. Vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných mezi uchazeči je v okrese Liberec.

I přes dlouhodobou společnou historii České a Slovenské republiky, je v těchto zemích odlišně nastavený legislativní rámec jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Každá země využívá jiných ačkoliv svým zaměřením podobných nástrojů, národních i regionálních projektů. Se vstupem do EU přijaly obě země nové zákony o zaměstnanosti, resp. službách zaměstnanosti, které zavedly nové aktivní opatření trhu práce, jež kladou důraz na aktivaci znevýhodněných skupin na trhu práce. Některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nově zohledňují i míru nezaměstnanosti v daném regionu. V ČR je to například příspěvek na společensky účelné pracovní místo, na Slovensku se jedná o příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání, příspěvek na zřízení chráněné dílny a další. Nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti patří v ČR rekvalifikace. Na Slovensku je nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky aktivační činnost a příspěvek na samostatně výdělečnou činnost.

Projekty, které umožňují získat finanční prostředky z ESF se dělí na regionální a národní, přičemž úřad práce v Liberci realizuje všechny národní projekty vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Z pohledu umístění znevýhodněných uchazečů na trh práce je velmi úspěšný národní projekt Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) a Veřejně prospěšné práce (VPP). V rámci projektu SÚPM se podařilo vytvořit 79 pracovních míst, celkem bylo v roce 2009 na projekt určeno přibližně 7,2 mil. Kč. V rámci VPP bylo vytvořeno celkem 189 pracovních míst. Nejúspěšnějším regionálním projektem, z hlediska následného uplatnění účastníků, realizovaným ÚP v Liberci patří projekt „Lepší život“, kdy 31,3% účastníků bylo následně umístěno na nově vzniklé pracovní místo, společensky účelné pracovní místo nebo veřejně prospěšné práce. Projekt „Příležitost pro Tebe“ má úspěšnost 13,5% a projekt „Kariéra po padesátce“ dosáhl úspěšnosti 9%. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo zapojeno do projektu „Kariéra po padesátce“ celkem 453 účastníků. Na každý ze tří doposud realizovaných projektů bylo určeno více než 14 mil. Kč. Nejvíce finančních prostředků je alokováno na projekt „Krise se nebojíme“, více než 39 mil. Kč.

Národní projekty na Slovensku jsou zaměřeny na řešení situace všech ohrožených skupin na trhu práce ale i uchazečů, kteří se nepatří do žádné z těchto skupin. Jednotlivé národní projekty jsou realizovány za pomoci konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Na úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Trenčíně patří k nejúspěšnějším nástrojům z pohledu následného uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce absolventská praxe a příspěvek na samostatně výdělečnou činnost. Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost byl v okrese Trenčín nejvíce využíván dlouhodobě nezaměstnanými a lidmi nad 50 let věku. Celkem bylo v roce 2009 za pomoci tohoto příspěvku vytvořeno v okrese Trenčín 578 pracovních míst, alokováno bylo celkem 34,2 mil. Kč. Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče byl využit jen minimálně a v podstatě jen v případě dlouhodobě nezaměstnaných. Do absolventské praxe bylo zapojeno 102 absolventů z evidence ÚP, celkem bylo na projekt určeno 3,2 mil. Sk. Do vzdělávacích aktivit v rámci nástroje Vzdělávání a příprava pro trh práce bylo zapojeno 326 uchazečů o zaměstnání, na trhu práce se podařilo celkem umístit 117 uchazečů, celkový finanční příspěvek činil 16,5 mil. Sk. Na Slovensku byly veřejně prospěšné práce zrušeny a tento nástroj aktivní politiky byl nahrazen aktivační činností. Na aktivační činnost bylo v okrese Trenčín umístěno pouze 8 nezaměstnaných.

Na hospodářskou krizi zareagovaly obě země. Úřad práce v Liberci vyhlásil regionální projekt „Krise se nebojíme“ a ÚP v Trenčíně realizuje národní projekt „Podpora uplatnění občanů ohrožených hromadným propouštěním v důsledku Světové finanční krize“. Pro rodiče dětí do 15 let, pro které je návrat na trh práce mnohdy složitý, je v libereckém kraji určen projekt „S rodinou na trh práce“. ÚPSVaR v Trenčíně nerealizuje projekt přímo zaměřen na rodiče. Obě země se snaží řešit znevýhodněné postavení mladých lidí. Liberecký ÚP se pomocí projektu „Příležitost pro Tebe“ snažil zvýšit uplatnění mladých lidí do 20 let, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. ÚP v Trenčíně realizuje absolventskou praxi, která je určena pro mladé lidi do 25 let.

Doporučením pro Úřad práce v Liberci může být realizace projektu primárně zaměřeného na dlouhodobě nezaměstnané osoby, s cílem zvýšení jejich kvalifikace. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé bez vzdělání mají nárok až na 600 hodin rekvalifikačních kurzů. Pokud by účastníci kurzu po úspěšném absolvování získali výuční list, velmi by to zvýšilo možnost jejich uplatnění na trhu práce, tento návrh je však vázán na změnu legislativy. Na Slovensku se velmi osvědčil příspěvek na samostatně výdělečnou činnost. Přínosem pro podporu zaměstnanosti v Libereckém kraji by mohla být realizace projektu, který by

umožnil nezaměstnaným po absolvování rekvalifikačního kurzu dle jejich výběru, získat příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Tento příspěvek by byl pro nezaměstnané motivací k sebezaměstnání, jelikož jeho poskytnutí by bylo vázáno na dobu, po kterou se příjemce nesmí vrátit do evidence uchazečů o zaměstnání. Výše příspěvku by se mohla pohybovat ve stejné výši jako na Slovensku, tedy přibližně 115 000 Kč. Pokud nezaměstnaný získá příspěvek, vede to k jeho motivaci nevrátit se do evidence a navíc může poskytnout zaměstnání dalším lidem. Inspirací ze Slovenska může být i absolventská praxe, která je určena pro mladé lidi do 25 let, jedná se o účinný nástroj při zaměstnávání mladých lidí, kteří právě dokončili školu. Úřad práce v Liberci dosud realizoval jen projekt pro mladé lidi do dvaceti let. Projekt byl primárně zaměřen na mladé lidi bez ukončeného základního vzdělání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odkaz na tištěné monografie :

BODNÁROVÁ B. Závěrečná zpráva : *Transformácia sociálneho systému na Slovensku, stav, výsledky, riziká narušenia sociálnej súdržnosti a modely riešenia*, Bratislava, prosinec 2005

BRDEK M. a kolektiv, *Trendy v Evropské sociální politice*. ASPI Publishing, s.r.o., 252 stran. ISBN: 80-86395-25-1

EUROPEUM: *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*. 1. vyd. Praha; Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, 2003. 84 stran. ISBN 80-903237-2-3.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND – Investice do lidí, Luxemburg: Úřad pro vydávání publikací Evropských společenství, 2007 — 8 str. ISBN 92-79-01407-2

CHVOJKOVÁ A, KVĚTOŇ V. a kol., *Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007 – 2013*, 1.vyd., Praha, IREAS, Institut pro strukturální politiku, o.p.s. 2007. ISBN 978-80-86684-43-7

HALE, J., *European Social Fund: 50 years investing in people*. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 54 stran. ISBN: 92-79-03357-3.

JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. VŠE, 1999. 95 stran. ISBN : 80-7079-635-9.

KLEVETA , J. *Státní politika zaměstnanosti*. 1 vydání. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. ISBN 80-244-01479-9.

KONING de JAAP. *The evaluation od Active Labour Market Policy*. Measures, Public Private Partnership and Benchmarking : Edward Edgar Publishing, Inc., 2007. ISBN 978-1.84542.846-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika: základní dokumenty*. MPSV, 2003. 159 stran. ISBN: 80-86552-49-7.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005. 28 stran. ISBN 80-86552-84-5.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projekt, Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005. 144 stran. ISBN 80-86878-10-4.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2007, 29 stran.

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha, Úřad vlády ČR, 2003. 64 stran. ISBN 80-86734-02-1.

Odkaz na Bakalářskou práci:

KUBÍČKOVÁ T., Evropský sociální fond: analýza jeho fungování v rámci provádění evropské politiky zaměstnanosti. Č. Bud., 2007. bakalářská práce (Bc.). JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Pedagogická fakulta

Zákony :

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, [online], dostupný z WWW :
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zaměstnanosti, [online], dostupné z WWW:
<<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=39783>>

Odkaz na zdroje na internetu :

BUSINESSINFO, *Strategie hospodářského růstu*, [online]. [cit. 2009-10.30.]. Dostupný z WWW: <www.businessinfo.cz/files/2005/060131_shr_cr.doc>

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KOMUNITNÍM PLÁNOVÁNÍ, MODUL 5 – *Aktivní politika zaměstnanosti a činnost úřadů práce*, [online]. [cit. 2009-12-08]. Dostupný z WWW: <http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta5_22.pdf>

EURO INFO, Vše o členství Slovenské republiky v Evropské unii, *Operační program zaměstnanost a sociální inkluze*, [online]. [cit. 2009-01.04.]. Dostupný z WWW: <<http://euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1704>>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, Slovenská republika, Integrovaný portál Evropského sociálního fondu [online]. [cit.2009-12-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=30>>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, Česká republika, Integrovaný portál Evropského sociálního fondu [online], [cit.2009-11-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Youth Employment Programme, ILO, *Youth employment : a global goal, a national challenge*, 2009, [online], [cit. 2009-12.02.]. Dostupné z WWW : <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_116021/index.htm>

KÖNIG, P. *Konečná alokace zdrojů fondů EU pro Českou republiku v období 2007-2013*: Podrobné rozložení alokace podle programů a fondů na jednotlivé roky [on-line]. [cit. 2009-10-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/konecna-alokace-fondu-eu-pro-cr-2007-2013>>

MINISTERSTVO FINANČÍ ČR: *Národní program reforem České republiky*. Integrovaný portál MF ČR [online]. [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/eu_program_zprava_21475.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Národní plán zaměstnanosti České republiky*. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR: *Národní politika zaměstnanosti*. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A RODINY SR : *Programové období 2007-2013*, Portál MPSVR SR [online]. [cit. 2009-11-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1>>

MINISTERSTVO VÝSTAVBY A REGIONÁLNÍHO ROZVOJE SR, *Národní strategický referenční rámec SR 2007-2013*, [online]. Integrovaný portál Ministerstva výstavby a regionálního rozvoje [cit. 2009-11-06]. Dostupný z WWW:<<http://www.nsrr.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>>

NÁRODNÍ PROGRAM REFOREM ČR 2008-2010, [online]. Integrovaný portál MPSV, říjen 2008, [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf>

NOVINKY CZ, článek : *Mission impossible: Hledání zaměstnání po padesátce*, [online], zveřejněno dne 8.1.2007 [cit. 2010-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/106102-mission-impossible-hledani-zamestnani-po-padesatce.html>>

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST 2007-2013, [online]. Integrovaný portál MPSV, [cit. 2009-10-11]. Dostupný z WWW: <http://old.esfcr.cz/files/clanky/3486/OP_LZZ_FINAL.pdf>

PORTÁL EVROPSKÉ UNIE, *Opatření ESF na které lze čerpat finanční prostředky*, [online]. [cit. 2009-10-20]. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999R1784:CS:HTML>>

STATISTICKÝ ÚŘAD SLOVENSKE REPUBLIKY, [online]. [cit. 2009-01-11]. Dostupný z WWW: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/>>

STRUKTURÁLNÍ FONDY EU, *Strukturální fondy EU pro období 2007-2013*, [online]. [cit. 2009-10-11]. Dostupný na WWW: < http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost_>

ÚŘAD VLÁDY ČR, *Lisabonská strategie*, [on-line]. [cit. 2009-10-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie->>>

ÚSTŘEDÍ PRÁCE, SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A RODINY SR, *Časopis zaměstnanost a sociální politika*, říjen 2009, [on-line]. [cit. 2009-12-20]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/2009/Zamestnanost_200910.pdf>

ÚSTŘEDÍ PRÁCE, SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A RODINY SR, *Časopis zaměstnanost a sociální politika*, květen 2009, [on-line]. [cit. 2009-12-20]. Dostupné z WWW: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine/2009/Zamestnanost_200905.pdf>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 : Národní projekty SR pro programové období 2007-2013

Příloha č. 2 : Charakteristika prioritní osy 2 – Aktivní politiky trhu práce

Příloha č. 3 : Prioritní osy operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Příloha č. 1 Národní projekty SR pro programové období 2007-2013

Národní projekt I-2 Podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

NP byl předložený dne 15.2.2008, byl několikrát přepracovaný a to ve smyslu změněných postupů a připomínek. Projekt byl schválený dne 25.7.2008. Doba trvání projektu je od 1.3. 2008 – 31. 12. 2013. NP spadá pod Opatření 1.1. - Podpora programů v oblasti podpory zaměstnanosti a řešení nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Projekty jsou spolufinancované z 85 % z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu.

V rámci projektu jsou realizované tyto nástroje APTP:

- § 49 – Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost
- § 50 – Příspěvek na podporu zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání
- § 50a – Příspěvek na podporu udržení v zaměstnání zaměstnanců s nízkými mzdami
- § 50b – Podpora zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání v sociálním podniku
- § 50c – Příspěvek na podporu vytváření a udržení pracovních míst
- § 51a – Příspěvek na podporu zaměstnávání absolventů, vzdělávání a přípravy pro trh práce
- § 53 – Příspěvek na dojíždění za prací
- § 53a – Příspěvek na stěhování se za prací
- § 53b – Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Národní projekt II-2 Podpora zaměstnanosti občanů se zdravotním postižením

NP byl předložený dne 15.2.2008, schválený byl dne 25.7.2008. Doba trvání projektu je od 1.3. 2008 – 31. 12. 2013. Národní projekt spadá pod Opatření 1.1. - Podpora programů v oblasti podpory zaměstnanosti a řešení nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Projekty jsou spolufinancované z 85 % z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu.

V rámci projektu budou realizované tyto nástroje APTP:

- § 55a – Příspěvek na pracovní uplatnění občana se zdravotním postižením
- § 55b – Oprávněné náklady na zaškolení a přípravu na práci
- § 55c – Oprávněné náklady související se zaškolením a přípravou na práci

§ 56 – Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště

§ 56a – Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání

§ 57 – Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na vykonávání samostatně výdělečné činnosti

§ 59 – Příspěvek na činnost pracovního asistenta

Národní projekt V-2 Aktivace uchazečů o zaměstnání

NP byl předložený dne 15.2.2008, schválený byl dne 25.7.2008. Doba trvání projektu je od 1.4. 2008 – 31. 12. 2013. Národní projekt spadá pod Opatření 1.1. - Podpora programů v oblasti podpory zaměstnanosti a řešení nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Projekty jsou spolufinancované z 85 % z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu.

V rámci projektu budou realizované tyto nástroje APTP:

§ 52 – Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecních služeb pro obec

§ 52a – Příspěvek na aktivační činnost formou dobrovolnické služby

Příloha č. 2 Charakteristika prioritní osy 2 – Aktivní politiky trhu práce

Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP LZZ

Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí

Aktivní politiky trhu práce jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce.

Typy podporovaných projektů : rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostika, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora začínajícím OSVČ, tvorba, realizace a rozšíření specifických integrovaných školicích programů, podpora institucionálního a metodického zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti apod.

Podpora je zaměřena především na ohrožené skupiny na trhu práce a na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané. Příjemci podpory dané oblasti mohou být odborné útvary SSZ MPSV, úřady práce¹¹⁷, vzdělávací a poradenské instituce, organizace sociálních partnerů a nestátní neziskové organizace. Podpora bude převážně realizována prostřednictvím *individuálních projektů* na základě přímého přidělení finančních prostředků. Dále může být část těchto prioritních os realizována přidělováním nevratné přímé pomoci prostřednictvím centrálně vyhlašovaných globálních grantů. Vzhledem k tomu, že v rámci prioritní osy jsou podporováni jednotlivci, nebude se jednat o veřejnou podporu.

¹¹⁷ V ČR je podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti 77 úřadů práce, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti. Z celkového počtu je jeden úřad práce orgánem pro hl. m. Prahu, tedy Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Zbývajících 76 úřadů práce pak má správní obvody v regionech na území Cíle Konvergence. S ohledem na výše uvedené je logickým poměrem příspěvků obou cílů na aktivity směřující k naplnění druhého specifického cíle Prioritních os Aktivní politiky trhu práce poměr 1:77. Změnil-li se zásadním způsobem východiska, na kterých je výpočet založen, může být poměr přezkoumán, aby byl zajištěn princip nepřevoditelnosti zdrojů (čl. 22, nařízení 1083/2006).

Příloha č. 3 Prioritní osy operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Prioritní osa je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví¹¹⁸. Cílem je také podpora vzdělávacích programů pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti

Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Oblast podpory 1.2 – Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

Oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

¹¹⁸ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*, MPSV 2008, online na [www: http://old.esfcr.cz/files/clanky/3486/OP_LZZ_FINAL.pdf](http://old.esfcr.cz/files/clanky/3486/OP_LZZ_FINAL.pdf) [cit. 2009-11-10]

Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Veřejná správa a veřejné služby budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy.

Oblast podpory 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy

Oblast podpory 4.2 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Mezinárodní spolupráce je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

5.1. – Mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 6 - Technická pomoc

Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP, výběr projektů, monitoring projektů a programu, zpracování studií a analýz, publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky z programu apod.